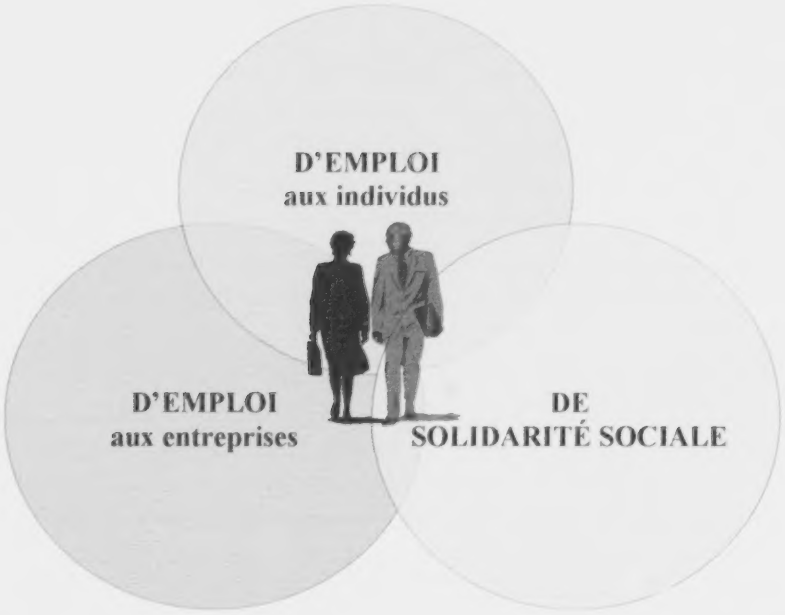
PLAN D'ACTION RÉGIONAL EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI 2008-2009

DES SERVICES PUBLICS ...



EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT

Approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail
20 février 2008

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS i

LA MISSION, LES CLIENTÈLES, LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC ET LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL ii

LE PACTE POUR L'EMPLOI iii

LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION 1

LES ENJEUX DE LA PLANIFICATION 2008-2009 11

LES ORIENTATIONS ET CHAMPS D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC 15

1) LES SERVICES D'EMPLOI AUX INDIVIDUS 16

2) LES SERVICES D'EMPLOI AUX ENTREPRISES 20

3) LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE 23

4) LA GESTION DES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC 27

LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES 30

LES INDICATEURS DE GESTION ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 32

CONCLUSION 33

RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION :

Louis-Mari Rouleau
Laval Bellavance
Direction de la planification et du partenariat

COLLABORATION :

Alain Gagnon

CONSULTATION RÉGIONALE :

Le personnel de la Direction régionale
Le personnel des CLE
Des partenaires d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail

AVANT-PROPOS

C'est avec beaucoup de satisfaction que nous vous présentons le Plan d'action régional 2008-2009 d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent. D'abord parce qu'il représente la première génération du plan d'action régional qui intègre la gestion des services publics d'emploi et ceux de la solidarité sociale et, en second lieu, parce qu'il est le fruit de l'implication de nombreux partenaires qui ont été mis à contribution sous diverses formes. Il a la caractéristique d'avoir pris en compte l'ensemble des enjeux stratégiques auxquels le milieu du Bas-Saint-Laurent souscrit, qu'ils soient économiques, éducatifs, ou sociaux.

Le Plan d'action régional 2008-2009 concilie les objectifs propres à Emploi-Québec et ceux du Conseil régional des partenaires du marché du travail, avec les caractéristiques propres à la région du Bas-Saint-Laurent. Vous y retrouverez des réponses aux enjeux démographiques et aux besoins de nos clientèles. Sans prétendre que rien n'a été oublié, on y traite également de situations davantage conjoncturelles, telle la crise forestière, tout comme de moyens favorisant l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Bien sûr, une attention particulière est accordée, non seulement à la consolidation des services offerts aux entreprises, mais surtout à leur évolution et à leur développement.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent croit qu'il est tout à fait de mise qu'Emploi-Québec investisse dans le potentiel humain, qu'il valorise davantage le travail par des incitatifs et qu'il s'investisse à aider les entreprises à améliorer leur productivité par un renforcement des compétences et par une meilleure qualification de la main-d'œuvre.

Le Plan d'action 2008-2009 vise aussi à prendre en compte de nouvelles réalités. Parmi les plus importantes, mentionnons celles reliées à la mise en place de notre nouvelle vision organisationnelle, la «Stratégie jeunesse», la situation de nombreuses municipalités dévitalisées et éventuellement, lorsqu'il sera adopté, le «Pacte pour l'emploi» du gouvernement du Québec.

En tant que président du Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent et à titre de Directeur régional d'Emploi-Québec, nous tenons à souligner l'effort remarquable investi à la production du Plan d'action régional 2008-2009. Nous sommes d'ailleurs fiers de vous présenter notre Plan 2008-2009 qui est le fruit d'une concertation élargie. Il mérite qu'on en prenne connaissance avec intérêt car il illustre avec évidence la contribution des services publics d'emploi et ceux de la solidarité sociale à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec.

Pierre Robitaille
Directeur régional

Alain Harrisson
Président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Selon que le contexte le requiert, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin, ceci sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte

LA MISSION, LES CLIENTÈLES, LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC ET LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée, en complémentarité avec les Ressources externes en employabilité et en étroite concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Elle estime également que la participation au marché du travail du plus grand nombre de ces personnes s'avère essentielle pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population. Les bénéfices attendus concernent autant le niveau de vie de sa population que l'équilibre du marché du travail et le maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et d'aider les plus démunis.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le plan d'action régional s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Les grandes orientations d'Emploi-Québec s'inscrivent dans le Pacte pour l'emploi rendu public par le gouvernement le 18 mars 2008. Ce plan tient compte aussi des priorités découlant de la vision organisationnelle d'Emploi-Québec, touchant notamment l'intégration au marché du travail des personnes sous-représentées sur le marché du travail; le renforcement de l'incitation au travail; l'instauration d'un réel continuum de services aux individus axé vers l'emploi; la consolidation des services aux entreprises; et le virage vers des modes de prestation de services en ligne lorsque cela est approprié dans une optique de modernisation et d'accessibilité accrue.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, par la Commission des partenaires du marché du travail et finalement par le ministre responsable de l'Emploi.

LE PACTE POUR L'EMPLOI

La confluence de plusieurs facteurs fait du paysage démographique, social et économique actuel, le moment idéal pour déployer le Pacte pour l'emploi : un projet de société mobilisateur destiné à favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

Fort de l'idée selon laquelle l'emploi est le meilleur garant de la richesse individuelle et collective, le Pacte pour l'emploi constitue un engagement manifeste du gouvernement pour relever les défis du marché du travail des prochaines années. Ainsi, les ressources consacrées par le gouvernement en matière d'emploi, de main-d'œuvre et de formation seront bonifiées afin d'ajouter plusieurs moyens d'action concrets.

Tel qu'annoncé par le gouvernement, ces moyens s'inscrivent dans les planifications des ministères concernés et viennent élargir les efforts déployés autour de quatre piliers communs et neuf actions. L'articulation du Pacte repose sur les acteurs régionaux qui en constituent l'un des piliers. Les différentes mesures sont autant de moyens mis à la disposition de la région. Comme le prévoit le présent plan d'action, Emploi-Québec et les partenaires régionaux verront à utiliser ces mesures de la façon la plus efficace afin de répondre aux besoins identifiés. Les résultats attendus sont traduits dans les diverses cibles se trouvant au présent plan d'action régional. On retrouve aussi en annexe la part estimée pour la région des objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011.

PREMIER PILIER. INVESTIR DANS LE POTENTIEL DES PERSONNES : UN GESTE QUI RAPPORTE

ACTION 1 - MIEUX PRÉPARER ET FORMER LA MAIN-D'ŒUVRE

LE GOUVERNEMENT ENTEND MIEUX PRÉPARER ET FORMER DAVANTAGE LA MAIN-D'ŒUVRE

Deux nouveautés : l'initiative Démarcheurs d'emploi et le Passeport-emploi

L'initiative Démarcheurs d'emploi permettra d'accompagner pendant six mois des prestataires des Programmes d'assistance sociale dans leur démarche vers l'emploi. Par la suite, un accompagnement en emploi d'une durée d'une année leur sera offert afin de les maintenir en emploi. Deux catégories de prestataires seront ciblées : les nouveaux demandeurs et les personnes qui participent de façon répétitive à ces programmes. Ces derniers seront soutenus par des experts de l'insertion professionnelle et bénéficieront d'une allocation de 90 $ versée pour chaque période de deux semaines.

La deuxième nouveauté, Passeport-emploi, permettra à tous les participants et participantes des mesures et services d'Emploi-Québec d'obtenir sur demande leur Passeport ; une carte de visite à l'intention d'éventuels employeurs qui décrira leurs compétences particulières, leurs expériences de travail, ainsi que l'aide qu'Emploi-Québec leur apportera dans le but de soutenir leur intégration en emploi.

Deux mesures-clés plus accessibles : Projets de préparation à l'emploi et Mesure de formation de la main-d'œuvre

Un accroissement du nombre de participants et participantes au Projet de préparation à l'emploi et à la Mesure de formation de la main-d'œuvre permettra de mieux répondre à la demande des personnes dont l'intégration en emploi suppose une formation, la mise à jour de connaissances ou le développement de compétences.

Une portée plus large pour la mesure Subventions salariales
La mesure Subventions salariales, qui consiste dans le versement aux entreprises d'une partie du salaire d'une personne éloignée du marché du travail qu'elles embauchent, sera bonifiée et son utilisation accrue. En plus du remboursement d'une partie du salaire du nouvel l'employé, l'entreprise pourra désormais se voir rembourser une portion des frais d'accompagnement encourus afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi d'un nouvel employé. Le salaire du travailleur qui accompagne le nouvel employé dans l'exécution de ses fonctions sera admissible à ce remboursement. Des mesures pour mieux contrer le décrochage scolaire.

Des mesures pour mieux contrer le décrochage
En partenariat avec les entreprises du milieu, des projets de conciliation travail-études seront instaurés pour permettre à de jeunes décrocheurs de compléter une formation de base tout en occupant un emploi.

La lutte contre le décrochage scolaire sera intensifiée par un repérage plus systématique des personnes qui abandonnent leurs études sans qualification et une intervention plus rapide auprès des élèves à risque élevé de décrochage.

Mieux former et préparer davantage la main-d'œuvre signifie enfin faire en sorte que les personnes reçoivent un accompagnement plus soutenu de la part des services publics d'emploi, des commissions scolaires et des organismes partenaires de l'État travaillant en développement de l'employabilité.

ACTION 2 – BONIFIER LE SOUTIEN FINANCIER LIÉ AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

LE GOUVERNEMENT BONIFIERA SUBSTANTIELLEMENT LE SOUTIEN FINANCIER DES PERSONNES QUI PARTICIPENT AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Une allocation d'aide à l'emploi bonifiée
Inchangée depuis 1997, l'allocation d'aide à l'emploi sera augmentée de 50 %, passant de 30 $ à 45 $ par semaine, soit près de 200 $ par mois. Cette allocation est notamment offerte aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la Mesure de formation de la main-d'œuvre et aux Projets de préparation à l'emploi.

Également, les frais d'appoint versés aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la mesure Services d'aide à l'emploi seront haussés de 50 %, passant de 6 $ à 9 $ par jour.

L'allocation d'aide à l'emploi : une portée plus large
Les personnes sans soutien public du revenu pourront maintenant recevoir une allocation d'aide à l'emploi lorsqu'elles participent aux Projets de préparation à l'emploi. Selon certaines conditions, ces personnes ont actuellement accès à cette aide financière pour la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

Une nouvelle allocation pour les chefs de famille monoparentale
Une allocation supplémentaire de 25 $ par semaine sera créée à l'intention des chefs de famille monoparentale participant à une mesure donnant droit à l'allocation d'aide à l'emploi. Il s'agit là d'une mesure incitative supplémentaire qui reconnaît les obstacles particuliers auxquels font face les personnes assumant seules les responsabilités parentales.

ACTION 3 – FACILITER LES ÉTUDES QUALIFIANTES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

LE GOUVERNEMENT FACILITERA LA POURSUITE DES ÉTUDES QUALIFIANTES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

Les règles de financement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport seront assouplies et bonifiées de façon à faciliter l'accès à des mises à niveau scolaires, en particulier pour les personnes immigrantes détenant un diplôme étranger.

Le regroupement des formations d'un même domaine pour lesquelles le nombre d'inscriptions est insuffisant pour créer un programme particulier sera favorisé à l'intention des personnes immigrantes.

La priorité de prestation, par les cégeps, sera accordée aux formations qualifiantes d'appoint prescrites par les ordres professionnels aux personnes immigrantes.

De plus en plus de passerelles entre la formation professionnelle et la formation technique (ex. : DEP/DEC) et entre les formations moins et plus spécialisées seront instaurées.

ACTION 4 – DES MESURES POUR DES GROUPES SPÉCIFIQUES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LES MESURES SPÉCIFIQUES À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES, DES PERSONNES IMMIGRANTES ET DES PERSONNES MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

À l'intention exclusive des personnes handicapées : trois actions concrètes
Première action : Fort des enseignements tirés de la consultation menée dans différentes régions du Québec, le gouvernement rendra publique sous peu la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Cette stratégie rassemble pour les cinq prochaines années une soixantaine de mesures visant à améliorer de façon substantielle la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Le Pacte pour l'emploi contribue à renforcer trois mesures particulières destinées à stimuler l'embauche et la qualification des personnes handicapées.

Deuxième action : Augmenter l'accessibilité à la mesure Contrat d'intégration au travail.
Troisième action : Créer de nouveaux emplois en entreprise adaptée.

Bonification du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail
Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail de 30 % accordé aux employeurs qui engagent des étudiants stagiaires sera bonifié au profit des personnes immigrantes et des personnes handicapées, et ce, dans le but de favoriser l'acquisition d'une première expérience de travail. Aussi, le nombre d'heures de supervision accordées à une personne handicapée sera doublé. Pour ces deux clientèles, le niveau du crédit d'impôt sera porté à 40 %, faisant passer le crédit d'impôt maximal de 225 $ par semaine à 420 $ pour les personnes handicapées et de 225 $ par semaine à 300 $ pour les personnes immigrantes.

À l'intention exclusive des personnes immigrantes et des membres d'une minorité visible : viser l'acquisition d'une expérience de travail québécoise
Le Plan de mesures pour renforcer l'action du Québec en matière d'intégration, d'accès à l'emploi et de francisation, intitulé *Pour enrichir le Québec – Franciser plus, intégrer mieux*, est une dimension du Pacte pour l'emploi. Ce plan s'inscrit en continuité avec le Plan d'action 2004-2007 *Des valeurs partagées, des intérêts communs*.

Une des contributions les plus attendues vise à élargir l'accessibilité au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Ce programme constitue un encouragement intéressant pour favoriser l'emploi de personnes immigrantes ou membres d'une minorité visible par les PME, notamment en offrant un accompagnement pour favoriser une intégration réussie dans leur milieu de travail.

DEUXIÈME PILIER. VALORISER LE TRAVAIL : UNE CARTE MAÎTRESSE

ACTION 5 – FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE

LE GOUVERNEMENT FAVORISERA LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE PAR LE TRAVAIL

Deux nouveautés : le supplément à la Prime au travail et la Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi
Pour favoriser le retour au travail des prestataires d'assistance sociale de longue durée, un montant mensuel de 200 $ sera versé à titre de supplément à la Prime au travail. Ce montant sera versé pour une période maximale de 12 mois et bénéficiera, d'ici 2011, à près de 33 000 prestataires qui intègreront un emploi.

Dans le but de reconnaître les obstacles particuliers que doivent rencontrer les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, notamment les personnes handicapées, une nouvelle Prime au travail à leur intention sera mise en place, en remplacement de la Prime au travail actuelle. Pour une personne seule, la nouvelle Prime au travail fera passer l'aide maximale annuelle de 381 $ à 1 003 $. Plus de 10 000 ménages bénéficieront annuellement de cette mesure.

Davantage de souplesse dans le versement de la Prime au travail
Dès juin 2009, les ménages sans enfants pourront bénéficier du versement anticipé de la Prime au travail, comme c'est le cas actuellement pour les familles. Sur demande, les ménages sans enfants pourront ainsi recevoir jusqu'à 75 % de la Prime au travail estimée répartie trimestriellement.

Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs et les travailleuses
Le montant actuel de la déduction pour les travailleurs et les travailleuses de 1 000 $ sera indexé annuellement au taux d'indexation du régime d'imposition des particuliers, et ce, à compter de l'année d'imposition 2009.

Davantage de moyens pour favoriser l'incitation au travail
L'implication du gouvernement du Québec dans la restructuration de la prestation fiscale pour le revenu de travail du gouvernement fédéral a permis d'adapter celle-ci aux besoins spécifiques des travailleurs et des travailleuses du Québec en matière d'incitation au travail, notamment par le versement d'une aide financière plus importante aux personnes à faible revenu vivant seules.

Un nouvel outil d'information : le simulateur en ligne du revenu disponible
Des consultations menées auprès de prestataires des Programmes de l'assistance sociale ont mis en lumière leur méconnaissance des avantages financiers à occuper un emploi. Dans le but de mieux les informer et poursuivant son objectif d'accroître et de favoriser l'incitation au travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale mettra en ligne un outil Web permettant de calculer facilement et rapidement l'avantage financier à travailler, notamment par rapport à l'aide financière de dernier recours. Le simulateur sera destiné à l'ensemble des citoyens ainsi qu'aux intervenants des centres locaux d'emploi et des organismes d'accompagnement.

Cet outil convivial pourra s'adapter aisément à une multitude de situations familiales et économiques. L'utilisateur pourra notamment, d'un seul clic de souris, obtenir des informations générales et détaillées sur les divers programmes destinés aux citoyennes et aux citoyens désirant intégrer le marché du travail.

Mobiliser et convaincre par une campagne de communication
Une vaste campagne de communication sera déployée entre 2008 et 2011. Celle-ci valorisera l'apport que représente le travail dans une perspective individuelle et collective, et visera à créer des conditions favorables à l'accueil en emploi d'une clientèle appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-utilisés.

À l'intention des travailleuses et travailleurs âgés
Des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite seront proposées à l'Assemblée nationale au cours de 2008 afin de permettre à certaines travailleuses et à certains travailleurs âgés de 55 ans et plus de poursuivre leur vie active tout en recevant leur rente de retraite et en ayant, en plus, la possibilité de bonifier cette dernière.

Agir sur le salaire minimum
Enfin, dans le but de rendre le travail plus payant et plus attrayant, le taux général du salaire minimum passera de 8 $ à 8,50 $ l'heure à compter du 1er mai 2008 au Québec. Il s'agit là de la hausse annuelle la plus importante enregistrée depuis 1975.

ACTION 6 – SOLUTIONS DE RECHANGE POUR LES JEUNES PRESTATAIRES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA SES ACTIONS VISANT À OFFRIR UNE SOLUTION DE RECHANGE AUX JEUNES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Une nouvelle initiatives: Découvrir
Découvrir, c'est avant tout découvrir un métier, une profession. Pour les entreprises, c'est découvrir une relève. Cette initiative consiste à créer des stages d'observation et d'exploration en milieu de travail d'un maximum de quatre semaines. Ceux-ci, destinés à de jeunes adultes éloignés du marché du travail, leur permettront à la fois de valider des choix professionnels et de se distinguer auprès d'éventuels employeurs. Une banque d'entreprises sera créée afin de recevoir ces jeunes.

Investir davantage pour les jeunes
Dans la suite de la Stratégie d'action jeunesse du gouvernement et dans le but de prévenir le recours à l'assistance sociale des jeunes décrocheurs de 16 ou 17 ans qui peinent à intégrer le marché du travail, une plus grande place leur sera réservée dans les mesures et services d'Emploi-Québec afin qu'ils complètent leur formation scolaire ou qu'ils développent les compétences manquantes à une intégration en emploi réussie.

Le programme Alternative jeunesse rejoindra davantage de jeunes de moins de 25 ans qui désirent acquérir une autonomie personnelle, sociale et professionnelle. Ce programme offre un soutien financier et un accompagnement personnalisé pour permettre aux jeunes d'atteindre leur objectif. Ce dernier peut être de terminer leurs études, de trouver un emploi ou d'acquérir une autonomie financière.

ACTION 7 – FORMATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS

LE GOUVERNEMENT ACCORDERA LA PRIORITÉ À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS FAIBLEMENT QUALIFIÉS

Une nouvelle initiative : du « sur mesure » pour les PME
Le regroupement de PME au sein de mutuelles de formation sera favorisé. Ces mutuelles auront pour fonction la mise en commun de services et de ressources de formation, en plus de consolider la formation en ligne.

Élargir l'offre de service pour mieux répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses en entreprise
Au chapitre des interventions auprès des entreprises en vue de favoriser la formation de la main-d'œuvre et l'acquisition de compétences manquantes du personnel en place, davantage d'entreprises seront soutenues par Emploi-Québec.

Le gouvernement investira des sommes additionnelles pour l'achat de cours, notamment à temps partiel, et pour la formation de base jugée nécessaire en vue du maintien des travailleuses et des travailleurs en emploi et du développement continu de leurs compétences.

De même, il intensifiera l'offre de formation et de stages par les commissions scolaires et les cégeps en lien avec les besoins de main-d'œuvre relevés par Emploi-Québec.

Agir sur la fiscalité
Le crédit d'impôt au secteur manufacturier, en place depuis novembre 2007, constitue un autre moyen de favoriser l'amélioration des compétences des travailleurs et travailleuses. Ce crédit rembourse 30 % des coûts de la formation de la main-d'œuvre en industrie manufacturière.

ACTION 8 – RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

LE GOUVERNEMENT FACILITERA LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES PAR L'EXPÉRIENCE OU PAR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

De nouveaux outils et dispositifs plus efficaces
Le gouvernement instaurera des outils et des dispositifs permettant de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, des compétences que les personnes auront développées en milieu de travail. Il prendra aussi les moyens nécessaires pour favoriser l'acquisition de compétences non maîtrisées.

Ces outils et dispositifs seront d'autant plus utiles que l'accessibilité à la reconnaissance des acquis et des compétences sera renforcée par les réseaux de l'éducation.

L'harmonisation et la complémentarité des dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences entre les services publics d'emploi et les réseaux de l'éducation seront également recherchées.

ACTION 9 – DES ACTIONS RÉGIONALISÉES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LA PRESTATION RÉGIONALE DE SERVICES

Une nouveauté

Le Pacte pour l'emploi est une réponse concertée et adaptée aux besoins de main-d'œuvre, qui se veut près des gens et des entreprises, collée aux besoins des régions et des localités. Les partenaires du marché du travail et les ministères les plus concernés travailleront de concert pour que la réalisation du Pacte ait la meilleure incidence possible sur le développement social et économique de leur milieu. C'est pourquoi un comité du Pacte pour l'emploi en région sera créé dans le but de :

- parfaire la connaissance du marché du travail et développer une vision prospective des enjeux qui se profilent pour les années à venir;
- assurer une meilleure adéquation entre l'emploi, la formation, l'apport de l'immigration, les besoins des entreprises et le développement économique des régions;
- améliorer le temps de réaction des partenaires régionaux et mieux prévenir les crises sectorielles;
- renforcer l'efficacité des actions en évitant le dédoublement entre les différents acteurs.

Ce comité, qui relèvera du Conseil régional des partenaires du marché du travail, regroupera les représentants d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des commissions scolaires, des cégeps, des universités, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

DES SERVICES D'ÉDUCATION ET D'EMPLOI PLUS PRÈS DES ENTREPRISES

En s'adressant à leur centre local d'emploi, les entreprises pourront obtenir, sur demande, un diagnostic de leur situation quant à leur main-d'œuvre et à leurs besoins de recrutement, une liste de candidats potentiels pour les postes à combler et, au besoin, un soutien pour favoriser l'insertion en emploi et la formation des personnes embauchées. Elles pourront aussi recevoir l'appui de conseillers aux entreprises pour les aider à planifier à plus long terme leurs besoins de main-d'œuvre, identifier leurs besoins en formation ou être dirigés vers les services qui conviennent à leur situation.

De concert avec les centres locaux d'emploi, les Services aux entreprises des réseaux professionnel et technique de l'éducation soutiendront activement les mesures de formation du Pacte par différents moyens, dont le démarchage auprès des entreprises, ainsi que par la conception et l'offre, selon les besoins :

- de formations visant le développement de compétences « comportementales » liées au travail et demandées par les entreprises;
- de formations sur mesure en réponse aux besoins établis avec les entreprises participantes dans le cadre d'un exercice mené avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- de formations visant la consolidation des compétences générales de base, telles que la lecture, l'écriture et le calcul.

L'utilisation de modalités pédagogiques adaptées et diversifiées prenant en compte la situation et l'expérience des personnes sera aussi recherchée par les Services aux entreprises, tout comme l'offre de services de soutien et d'accompagnement en vue de la réussite et d'autres services contribuant à l'atteinte des objectifs du Pacte pour l'emploi.

Pour en savoir davantage sur le Pacte pour l'emploi, on peut consulter le document ***Le Pacte pour l'emploi. Le Québec de toutes ses forces***, disponible à l'adresse : http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca/

Le comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE), sous l'égide du Conseil régional des partenaires du marché du travail, effectuera les travaux nécessaires à l'implantation dans la région des mesures annoncées par le Pacte pour l'emploi. À l'issue de ces travaux, le CRPE pourra rendre publiques les actions qui seront mises en œuvre à cet égard ainsi que les objectifs visés.

LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION

LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT

Située sur la rive sud du fleuve Saint-Laurent, la région du Bas-Saint-Laurent débute à l'ouest avec la municipalité de La Pocatière dans la MRC de Kamouraska et s'étend, en longeant le fleuve, jusqu'à la municipalité de Les Méchins dans la MRC de Matane, à l'extrémité est de la région. Elle est également constituée d'un haut-pays et comprend deux territoires intérieurs, soit ceux de la Vallée-de-La-Matapédia et du Témiscouata.

Enclavé entre les régions Chaudière-Appalaches et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, le Bas-Saint-Laurent comprend huit MRC : La Matapédia, Matane, La Mitis, Rimouski-Neigette, Les Basques, Rivière-du-Loup, Témiscouata et Kamouraska. Environ la moitié de la population habite des municipalités rurales; quant à l'urbanité, elle se limite à quelques villes de taille fort différente. Cette dualité régionale reflète deux réalités, deux dynamiques, avec lesquelles la région doit composer pour son développement social et économique.

LA DÉMOGRAPHIE : RENVERSEMENT DE LA TENDANCE

- Contrairement aux autres régions ressources, **la population** du Bas-Saint-Laurent (200 655 habitants) est demeurée **pratiquement inchangée entre 2001 et 2006**.

- Les MRC de **Rimouski-Neigette et Rivière-du-Loup** voient leur population augmenter, celle de La Mitis demeure stable alors que les autres MRC demeurent en perte de vitesse.

- Le bilan démographique négatif plus important se retrouve dans **Les Basques**, **La Matapédia** et le **Témiscouata.**

- La MRC Rimouski-Neigette, avec 53 195 habitants et Rivière-du-Loup avec 33 305 âmes se démarquent des autres MRC par leur taille.

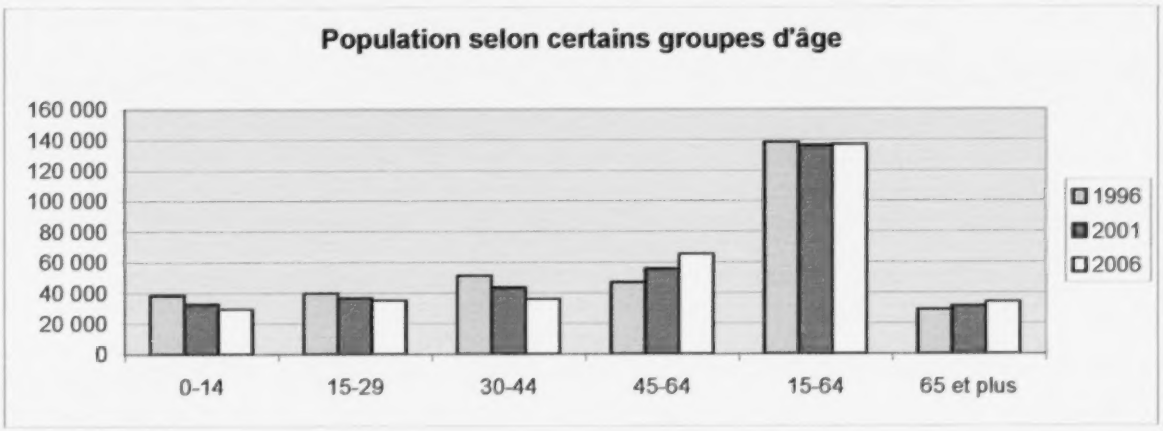
- Par contre, entre **1996 et 2001**, la région **avait perdu 2,6 % de sa population**. Toutes les MRC avaient alors enregistré un bilan négatif.

Évolution de la population des MRC du Bas-Saint-Laurent recensement 2001-2006

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BAS-SAINT-LAURENT	QUÉBEC
Population (2006)	22 085	21 785	33 305	9 475	53 195	19 365	22 245	19 200	200 655	7 546 135
Part (%) au Bas-Saint-Laurent	11,0	10,9	16,6	4,7	26,5	9,7	11,1	9,6	100,0	2,7
Population (2001)	22 494	22 420	31 826	9 848	52 289	19 326	22 507	19 920	200 630	7 237 479
Population (1996)	23 215	23 082	32 120	10 204	52 677	20 160	23 723	20 883	206 064	7 138 795
Variation (%) (2006-2001)	-1,8	-2,8	4,6	-3,8	1,7	0,2	-1,2	-3,6	0,0	4,3
Variation (%) (2001-1996)	-3,1	-2,9	-0,9	-3,5	-0,7	-4,1	-5,1	-4,6	-2,6	1,4

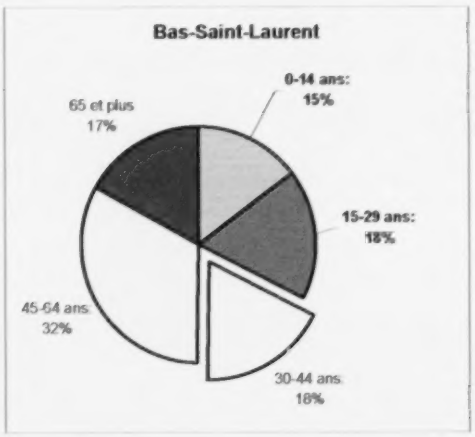
LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION : PLUS ACCENTUÉ QU'AU QUÉBEC

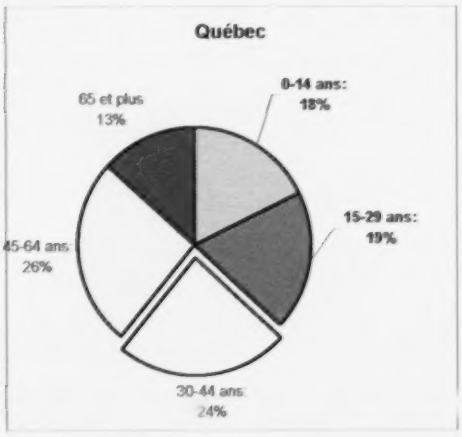
- Tous les groupes **d'âge inférieurs à 45 ans diminuent** dans la région du Bas-Saint-Laurent entre les recensements de 1996 et 2006.
- Conséquences : importants besoins en **remplacement de main-d'oeuvre** et diminution des **clientèles scolaires.**



- Les effets du vieillissement de la population bas-laurentienne sont plus accentués qu'au Québec : diminution chez les personnes de 15 à 29 ans : de 7,1 % entre 1996 et 2001 et de 4,4 % entre 2001 et 2006 alors que ce groupe d'âge augmente dans la province; diminution chez les personnes de 30-44 : de 17,3 % entre 2001 et 2006 dans la région alors que ce groupe d'âge ne diminue que de 7,9 % au Québec.

- Le déclin démographique de la région est causé principalement par l'exode des jeunes et des jeunes **adultes** et les groupes **plus âgés sont surreprésentés** avec des conséquences sur le marché du travail et les institutions dispensant des services aux différents sous-groupes de cette strate de la population, notamment les **écoles** et les **établissements de santé** :





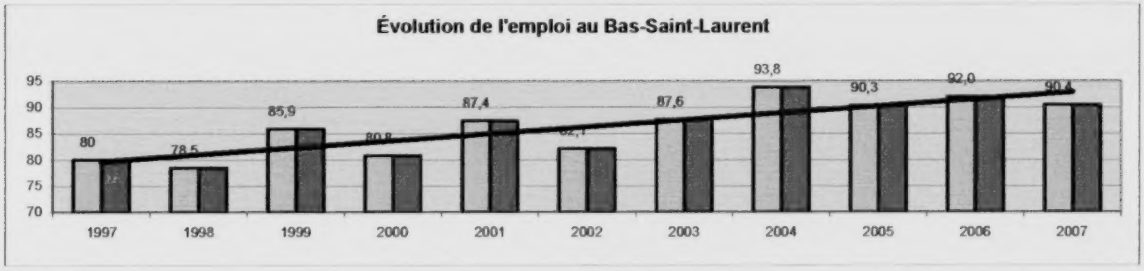
LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2007 : AU BAS-SAINT-LAURENT LE RECUL DE L'EMPLOI APPRÉHENDÉ SE CONCRÉTISE

Au Québec

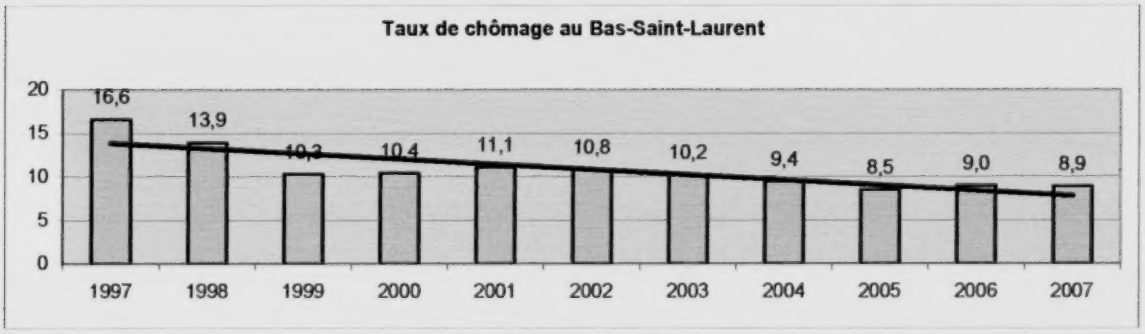
- L'emploi a crû de 2,3 %, un des meilleurs résultats des dernières années avec **86 300 nouveaux emplois**
- Le **taux de chômage** s'est fixé à **7,2 %,** à la baisse par rapport à l'an dernier alors qu'il était de 8,0 % à cause d'une croissance de la population active moins forte que l'emploi.

Au Bas-Saint-Laurent

- Le marché du travail du Bas-Saint-Laurent connaît des hésitations. L'emploi se chiffre à 90 400 postes, une baisse de 1 600 unités sur 2006.
- L'emploi à temps plein a reculé de 3 600 postes alors que 2 000 postes à temps partiel étaient créés.
- Depuis 2004 l'emploi **dépasse les 90 000** postes.



- Le taux de chômage de l'année 2007 continue de baisser grâce au recul de 1,8 % de la population active. Il est estimé à 8,9 %, soit un des plus faibles de l'histoire régionale. L'an dernier il était de 9,0 %.
- Depuis 2004 le taux de chômage est descendu sous les 10 %. Au cours des cinq années précédentes, il a oscillé entre 10 % et 11 %, assurément la meilleure séquence de son histoire.
- Le taux de chômage du Bas-Saint-Laurent atteint habituellement son plus bas niveau de l'année entre les mois de juin et octobre. En 2007, il a oscillé entre 6,4 % et 7,4 % au cours de cette même période.



- Malgré que le taux de chômage du Bas-Saint-Laurent fasse bonne figure, il ne faut pas oublier que son **taux d'emploi (59,3 %) se positionne à 6,4 dixièmes de points de la moyenne provinciale** et qu'il est **un des plus faibles** de la province. Seules la Mauricie et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine ont un taux d'emploi inférieur à celui du Bas-Saint-Laurent.

Principaux indicateurs du marché du travail, Bas-Saint-Laurent et Québec										
	Ensemble du Québec					Bas-Saint-Laurent				
	2007	2006	Var (%)	2005	Var (%)	2007	2006	Var (%)	2005	Var (%)
Population 15 ans et plus ('000)	**6 314,6**	6 251,5	1,0	6 182,2	2,1	**167,4**	167,2	0,1	166,4	0,6
Population active ('000)	**4 150,1**	4 094,2	1,4	4 055,8	2,3	**99,2**	101,0	-1,8	98,7	0,5
Emploi ('000)	**3 851,7**	3 765,5	2,3	3 721,6	3,5	**90,4**	92,0	-1,7	90,3	0,1
Chômeurs ('000)	**298,4**	328,7	-9,2	334,2	-10,7	**8,8**	9,1	-3,0	8,4	4,5
Taux d'activité	**65,7**	65,5		65,6		**59,3**	60,4		59,3	
Taux de chômage	**7,2**	8,0		8,2		**8,9**	9,0		8,5	
Taux d'emploi	**61,0**	60,2		60,2		**54,0**	55,0		54,3	

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

2007 ET LES PROCHAINES ANNÉES : QUELQUES ÉVÉNEMENTS

L'année 2007 a été marquée par :

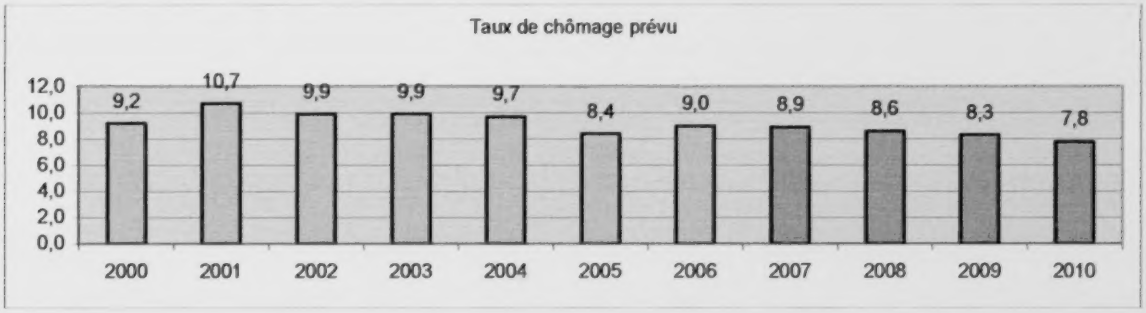
- Les difficultés de l'industrie porcine (élevage) et la fermeture d'une unité de transformation de la viande dans le Kamouraska.
- La crise acéricole.
- Les difficultés de l'industrie forestière et de la transformation du bois d'œuvre.
- La fin de la construction du parc éolien de Baie-des-Sables et le retard du projet de la MRC Rivière-du-Loup.
- Le ralentissement des dépenses de consommation en fin d'année et la faiblesse de l'industrie touristique en juillet.

Les prochaines années : des projets intéressants et des événements qui portent à réfléchir :

- La construction sera à la une : réfection de la route 185 et début des travaux de prolongement de l'autoroute 20; les projets de rénovation des infrastructures portuaires de Trois-Pistoles, Rimouski et Rivière-du-Loup; plusieurs projets résidentiels.
- Hydro-Québec fera le choix des emplacements et des projets de parcs éoliens pour son appel d'offres pour les 2000 MW. La majorité des MRC ont des projets sur la planche à dessin.
- 2008 devait être l'année de la relance de l'usine de Bombardier à La Pocatière. Ce projet pourrait être retardé.
- La construction du terminal méthanier de Gros Cacouna est également reportée.
- La force du dollar canadien influencera les industries manufacturières exportatrices et l'activité touristique.
- Une restructuration de l'industrie du bois d'œuvre s'impose, impliquant un regroupement des activités et des mises à pied.

LES PERSPECTIVES SECTORIELLES D'EMPLOI-QUÉBEC, UN HORIZON DE 5 ANS

- **Sans** compter les variations annuelles dues à la conjoncture, une croissance de l'emploi d'**entre 4 000 et 5 000 postes** est attendue, ce qui devrait amener le taux de chômage **sous les 8 %.**



- **Le secteur Primaire** (9 % de l'emploi) : L'évolution de l'emploi sera modeste, voire négative, et on pense davantage à la consolidation et à la transformation des emplois existants.
- Les **services publics et la construction :** Ils seront alimentés par les grands travaux d'infrastructures. Ainsi la création d'emplois dépassera la moyenne régionale.
- **Le secteur Manufacturier**, (13 % de l'emploi) : Ce secteur contribuera moins à la croissance de l'emploi que par le passé. La fabrication de biens durables, où s'était concentrée la création d'emplois manufacturiers dans les années 1990 à cause des difficultés dans le sciage, perdra de
- **Le secteur Tertiaire** (71 % de l'emploi) : La croissance attendue de l'emploi dépassera celle de l'emploi total. Ce secteur pourrait créer, en nombre, la majorité des emplois. Les dépenses de consommation induiront des gains moyens dans le commerce de la région. Par contre, dans les services publics et parapublics, l'emploi stagnera en éducation et dans l'administration publique alors qu'il se situera dans la moyenne régionale en santé. Les activités du secteur tertiaire productif se distingueront avec une croissance annuelle de moyenne à élevée.

Perspectives sectorielles Bas-Saint-Laurent

	2007	Part %	TCAM*
Primaire	8 100	**8,8**	**Nul ou négatif**
Services publics/construction	5 000	**5,4**	**Élevé**
Fabrication	12 600	**13,7**	**Faible**
Biens non durables	4 100	**4,5**	**Faible**
Biens durables	8 500	**9,2**	**Nul ou négatif**
Secondaire	17 600	**19,1**	**Faible**
Tertiaire consommation	27 800	**30,2**	**Moyen**
Tertiaire production	14 800	**16,1**	**Moyen**
Tertiaire public et parapublic	23 700	**25,8**	**Faible**
Tertiaire	66 300	**72,1**	**Moyen**
Ensemble des secteurs	92 000	**100,0**	**Faible**

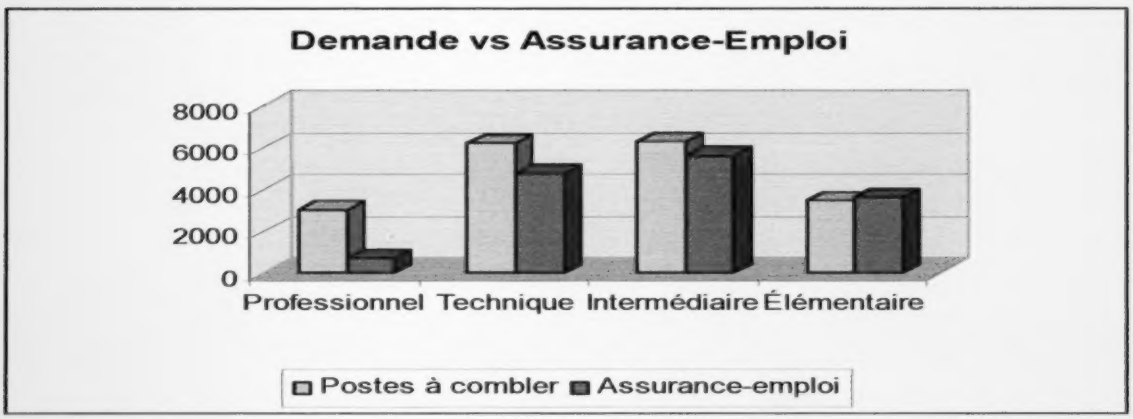
* TCAM =Taux de croissance annuel moyen

* Le TCAM est : Faible, entre 0 % et 1 %; Moyen, entre 1 % et 2 %; Élevé, 2 % et plus

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES : LES POSTES À COMBLER

Les perspectives professionnelles révèlent que :

- Nonobstant les variations conjoncturelles, le nombre de personnes au travail continuera de croître jusqu'en 2010.
- La population active sera aussi à la hausse.
- Le taux de chômage continuera de baisser pour vraisemblablement passer sous les 8 % en 2010.
- Parmi les 17 400 emplois à pourvoir, 4 300 résulteront de la croissance de l'économie et 13 100 seront le résultat de départs à la retraite.
- La mobilité interprofessionnelle créera également des opportunités d'emploi, principalement dans les professions de niveau de compétence élémentaire et intermédiaire.
- Plus de 65 % des emplois requièrent des compétences de niveau technique et intermédiaire.
- 70 métiers et professions sur 210 présentent des perspectives Favorables et Très Favorables et 107 autres des perspectives Acceptables.
- Plus du tiers des emplois disponibles exigeront un diplôme de formation professionnelle acquise au secondaire ou un diplôme de formation technique de niveau collégial.
- Les secteurs qui connaîtront une plus forte croissance de l'emploi sont la santé et les services sociaux, les services professionnels, scientifiques et techniques, les aliments et boissons, la fabrication de produits métalliques et de machines, et les services aux entreprises.



Les perspectives d'emploi démontrent qu'au cours des prochaines années, les conditions seront plutôt favorables pour les chercheurs d'emploi. Le marché du travail recèlera plusieurs possibilités pour les personnes qui voudront intégrer le marché du travail. Toutefois, ces prévisions lancent un signal aux chercheurs d'emploi : pour obtenir les postes disponibles, ils devront posséder les qualifications requises.

Peaufiner les mécanismes d'appariement entre l'offre de formation et les emplois disponibles, accroître les qualifications professionnelles de la main-d'œuvre disponible et attirer puis maintenir en emploi des personnes appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous utilisés, voilà ce qui devra guider les services publics d'emploi.

DOMAINES D'ACTIVITÉ OÙ L'ON OBSERVE DES BESOINS IMPORTANTS DE TRAVAILLEURS

- Dans un contexte où les nouveaux arrivants sur le marché du travail deviennent insuffisants pour combler les postes vacants, on constate **de plus en plus de besoins en main-d'oeuvre difficiles à satisfaire**.
- Le nombre de postes vacants signalés aux services publics d'emploi ne cesse de croître; de 5 000 qu'ils étaient il y a quelques années, ils dépassent les 8 000 maintenant; plusieurs de ceux-ci demeurant difficiles à combler.

Placement en ligne 2006-2007

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BAS-SAINT-LAURENT	QUÉBEC
Postes vacants	715	534	1 759	161	2 381	550	1 947	471	**8 518**	576 374
Postes comblés	263	296	800	65	1 101	246	676	181	**3 628**	183 198
Comblés %	36,8	55,4	45,5	40,4	46,2	44,7	34,7	38,4	42,6	31,8

Quelques exemples de domaines d'activité avec des difficultés de recrutement :

- Métallurgie, notamment pour des soudeurs et particulièrement pour l'industrie éolienne et les équipements de transport.
- Certains métiers de la foresterie, à cause du contexte défavorable et malgré la contraction de l'emploi.
- Ébénistes, ouvriers d'atelier et conducteurs de machines à scier dans les domaines du meuble et de la transformation du bois.
- En agroalimentaire, notamment pour des bouchers industriels et des travailleurs agricoles et acéricoles.
- Vente et technologies de l'information dans les industries de services.
- Dans le domaine de la restauration et de l'industrie touristique.
- Dans les services parapublics comme la santé et l'éducation.
- Plusieurs métiers de la construction.
- Dans les industries de la fabrication pour des techniciens et des ouvriers spécialisés.
- Des comptables, des ingénieurs et des techniciens de différentes spécialités.

Plusieurs options professionnelles et techniques, environ une trentaine, sont en manque d'étudiants, ce qui accroît le nombre et la variété des difficultés de recrutement.

Ces difficultés de recrutement de personnel risquent d'augmenter dans les prochaines années et, dans un futur rapproché, aucun domaine d'activité n'y échappera, sauf ceux en décroissance.

LES MARCHÉS DU TRAVAIL LOCAUX SELON LES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET LE TAUX D'ASSURANCE-EMPLOI

La région n'est **pas homogène** et le marché du travail se comporte différemment dans les MRC qui la composent. Les données sur les prestataires de l'assurance-emploi et le taux d'assurance-emploi. (prestataires/population des 15-64 ans) illustrent la situation en l'absence de taux de chômage.

Les Prestataires de l'assurance-emploi

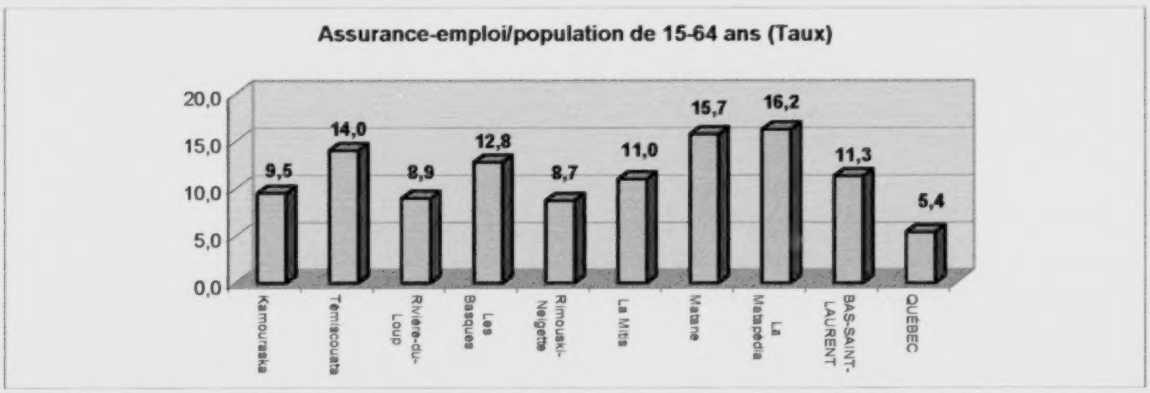
- En moyenne, il y avait, au Bas-Saint-Laurent, en 2007, 15 437 prestataires de l'assurance-emploi, soit 3,8 % de plus qu'en 2006.
- **Trois MRC voient leur nombre de prestataires diminuer** : Rimouski-Neigette, Les Basques et La Matapédia. **Une progression significative est observée** dans Kamouraska, Témiscouata, Matane et Rivière-du-Loup. La situation de l'industrie forestière, la fin du chantier éolien de Baie-des-Sables, le ralentissement dans l'industrie porcine et celui que vit Bombardier en sont la cause. La recrudescence de l'emploi à temps partiel y contribue aussi.

Prestataires de l'assurance-emploi

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL	QUÉBEC
Moy oct 06-sept 07	1 407	2 051	2 040	784	3 236	1 421	2 409	2 089	15 437	279 341
Moy oct 05-sept 06	1 268	1 908	1 931	807	3 250	1 379	2 234	2 101	14 878	281 434
Variation %	10,9	7,5	5,7	-2,8	-0,4	3,0	7,8	-0,6	3,8	-0,7
Taux assur-emp.	9,5	14,0	8,9	12,8	8,7	11,0	15,7	16,2	11,3	5,4

Le taux d'assurance-emploi peut illustrer l'existence de disparités économiques persistantes entre les MRC du Bas-Saint-Laurent :

- Le taux d'assurance-emploi est de **11,3 %** au Bas-Saint-Laurent contre 5,4 % au Québec.
- Il est **plus élevé** dans La Matapédia (16,2 %), Matane (15,7 %), Les Basques (12,8 %) et Témiscouata (14,0 %), des MRC rurales où l'on retrouve plus d'activités saisonnières liées aux ressources naturelles, dont la foresterie.
- Le taux d'assurance-emploi est **plus faible** dans Kamouraska (9,5 %), Rivière-du-Loup (8,9 %), et Rimouski-Neigette (8,7 %).



Note : Taux d'assurance-emploi = nombre de prestataires d'assurance-emploi / population de 15-64 ans en pourcentage. Ne pas confondre taux de chômage et taux d'assurance-emploi.

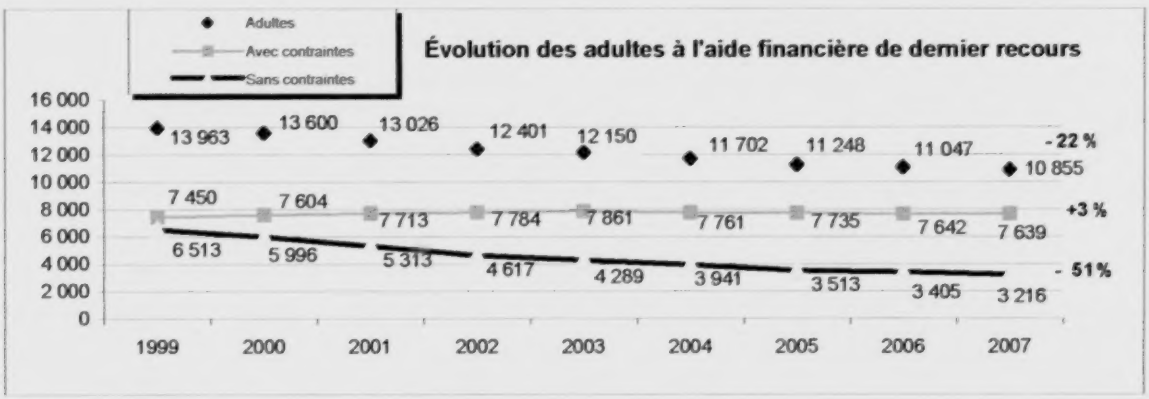
PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

- En juin 2007, 9 529 ménages prestataires de l'aide financière de dernier recours représentent 17,2 % des familles du Bas-Saint-Laurent alors que dans l'ensemble du Québec la proportion s'établit à 18,0 %.
- Ces ménages comptent **10 855 adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours, soit 1,7 % de moins que l'année précédente**.
- **Toutes les MRC voient leur nombre de prestataires diminuer, sauf le Témiscouata** et La Matapédia. Phénomène nouveau qu'on peut mettre en lien avec l'assurance-emploi et l'état du marché du travail.
- 29,6 % des prestataires de l'aide financière de dernier recours (3 216) sont qualifiés de personnes sans contraintes à l'emploi.
- 24,6 % des prestataires de l'aide financière de dernier recours (2 666) sont des personnes avec des contraintes temporaires à l'emploi (en raison de l'âge ou de situation de grossesse par exemple).
- Seulement la moitié des prestataires de l'aide financière de dernier recours sans contraintes connaissent une présence à l'aide financière de dernier recours de moins de 2 ans.

Prestataires de l'aide financière de dernier recours - données de juin

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL	QUÉBEC
Ménages juin 2007	874	1 064	1 255	474	2 202	1 282	1 315	1 063	9 529	336 428
Adultes juin 2007	1 004	1 241	1 412	539	2 419	1 464	1 499	1 277	10 855	373 626
Adultes juin 2006	1 021	1 208	1 439	574	2 475	1 514	1 567	1 249	11 047	377 007
Var. (%)	-1,7	2,7	-1,9	-6,1	-2,3	-3,3	-4,3	2,2	-1,7	-0,9

- De plus, nous sommes à même de constater que les besoins de cette clientèle du Bas-Saint-Laurent se sont modifiés et vont en s'accroissant.
- En 1999, la région comptait 6 513 prestataires de l'aide financière de dernier recours sans contraintes à l'emploi, soit 47 % des 13 963 personnes prestataires de ce type d'aide.
- En 2007, la région ne compte plus que 3 216 prestataires de l'aide financière de dernier recours sans contraintes, soit 30 % des 10 855 prestataires.
- Pendant ce temps, la clientèle avec des contraintes à l'emploi progresse de 3 %.

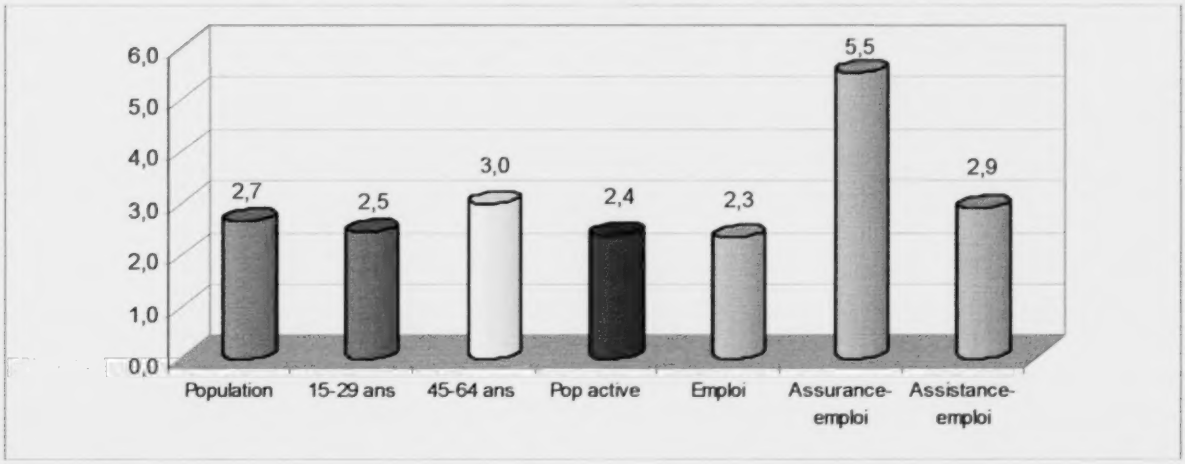


PERSISTANCE DES DISPARITÉS RÉGIONALES AU BAS-SAINT-LAURENT

Malgré la vitalité économique qui engendre un épisode favorable pour le marché du travail du Bas-Saint-Laurent, une lecture de quelques indicateurs de la situation régionale comparativement à celle du Québec nous indique que la région recèle **certaines fragilités.**

- La **population** de la région représente **2,7 %** de celle du Québec.
- Les jeunes n'en représentent que **2,5 %,** alors que les personnes plus âgées comptent pour **3,0 %** des 45-64 ans du Québec.
- **L'emploi** de la région ne compte que **pour 2,3 %** du total de celui de la province et la population active **2,4 %**.
- La part des **prestataires de l'aide financière de dernier recours** totalise **2,9 %** de tous les prestataires du Québec.
- La part des **prestataires de l'assurance-emploi** est de **5,5 %** de tous les prestataires du Québec.

Le Bas-Saint-Laurent dans l'ensemble du Québec : certains indicateurs en %



L'économie du Bas-Saint-Laurent s'est diversifiée, le niveau d'emploi a franchi le cap des 90 000 postes et le taux de chômage est descendu sous les 10 %, voilà plusieurs pas dans la bonne direction, mais nous devons garder à l'esprit que le **taux d'emploi de la région est le troisième plus faible au Québec et que plusieurs activités demeurent fragiles et peuvent être influencées par la conjoncture**.

LES ENJEUX DE LA PLANIFICATION 2008-2009

LES PRICIPAUX ENJEUX SOCIO-ÉCONOMIQUES

Présence simultanée de personnes sans emploi et postes vacants. Malgré un taux de chômage avoisinant les 9 % à 10 %, certains employeurs éprouvent des difficultés de recrutement et certains chercheurs d'emploi demeurent en marge du marché du travail alors que d'autres ne semblent pas attirés par certains postes à combler.

La planification 2008-2009 retient l'enjeu d'atténuer la cohabitation de personnes sans emploi et de postes vacants non comblés.

La relève, le remplacement de la main-d'oeuvre et le transfert d'expertise dans les entreprises. Dans les prochaines années, de nombreux postes, dont la majorité pour du remplacement, seront à combler au Bas-Saint-Laurent. Le vieillissement et la migration de la population risquent d'accroître les problèmes de remplacement de main-d'oeuvre dans les entreprises.

La planification 2008-2009 porte une attention plus particulière à l'adaptation des entreprises à la réduction des bassins de main-d'œuvre et à son remplacement (gestion proactive).

Accentuation des écarts entre les exigences du marché du travail et des personnes plus difficiles à insérer. À titre d'exemple, les personnes à l'assistance-emploi ayant le profil pour intégrer rapidement le marché du travail sont de moins en moins nombreuses tandis que le groupe des prestataires avec contraintes à l'emploi demeure au même niveau.

La planification 2008-2009 veut consolider la mise en mouvement vers l'emploi et l'accompagnement de cette clientèle plus éloignée du marché du travail et nécessitant des mesures particulières.

Des secteurs et des entreprises plus sensibles à l'environnement économique. La structure économique du Bas-Saint-Laurent comprend des domaines d'activité qui sont plus vulnérables à la conjoncture, notamment l'industrie forestière et le secteur de la fabrication.

La planification 2008-2009 veut supporter le maintien en emploi dans ces secteurs.

Des secteurs et les entreprises favorisant l'emploi. L'économie de la région se diversifie et des projets majeurs ont été annoncés, la construction et l'industrie éolienne en font partie. Dans un contexte de raréfaction de main-d'œuvre, de plus en plus de difficultés de recrutement sont observées.

La planification 2008-2009 met l'emphase sur le soutien à la création d'emplois et à l'aide au recrutement de la main-d'oeuvre reliés à ces projets.

La dévitalisation de plusieurs municipalités rurales. Plusieurs municipalités rurales ayant perdu leur principal employeur, une cinquantaine sur les 116 que compte la région, ne possédant plus de services de base, ayant vu fuir leur population de jeunes et de jeunes adultes, sont en voie de perdre leur dynamisme social culturel et économique.

La planification 2008-2009 insiste sur l'approche territoriale en matière de lutte à la pauvreté et de soutien aux municipalités en difficulté.

LES ENJEUX SECTORIELS

Conformément aux attentes de la Commission des partenaires du marché du travail et à la nécessité d'une intervention appropriée selon les ressources disponibles, le Plan d'action régional souligne la **nécessité d'une intervention dans certains domaines d'activité** de la région.

Agroalimentaire (production agricole et transformation alimentaire)	Plus particulièrement, la **Transformation des aliments** où l'on observe des besoins en main-d'œuvre difficiles à combler. Présence de tables Éducation/Main-d'œuvre. Des interventions se dessinent avec le comité sectoriel provincial. La région est dotée d'un *Centre spécialisé*, l'Institut de technologie agroalimentaire. **Projet d'arrimage du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et le comité sectoriel de main-d'œuvre *Transformation alimentaire*.**
Industrie forestière	Réduction de la possibilité forestière et anticipation de problèmes de main-d'œuvre. Projet de redéfinition de **l'emploi forestier**. Les multiples difficultés de l'industrie **du bois d'œuvre** obligeront à une rationalisation du secteur pouvant entraîner la fermeture de plusieurs unités de production. À noter, des incertitudes dans les **papetières**. Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent investit environ 2 M$ en mesures spéciales. Problématiques de réadaptation de la main-d'oeuvre qui se retire du secteur. La région est dotée d'un *Centre spécialisé* en foresterie. Désintéressement des étudiants dans les options liées à la foresterie et à la transformation du bois. **Projet d'arrimage du CRPMT et des comités sectoriels de main-d'oeuvre *Aménagement forestier et Transformation du bois*.**
Métallurgie	Un ensemble de secteurs industriels génèrent une forte demande de soudeurs et de travailleurs spécialisés dans la **fabrication métallique**. L'émergence de chantiers de construction d'éoliennes et la fabrication de composantes renforcent cette demande. Recrutement de main-d'oeuvre et formation sont au programme. Un suivi de la situation de **grandes entreprises** et de l'impact sur la main-d'oeuvre tant en période de ralentissement que de relance de la production. La région est dotée d'un *Centre spécialisé* en produits métalliques. Le développement de la technologie de soudure au laser devient une priorité.
Construction	Les chantiers éoliens créent une forte **demande de main-d'œuvre**. La construction de la centrale hydroélectrique Eastmain 1-A recrutera des travailleurs dont un bon nombre du Bas-Saint-Laurent. Des investissements en infrastructures et progression dans la construction domiciliaire. Advenant la réalisation du port méthanier de Gros-Cacouna, cette demande serait décuplée. Plusieurs travailleurs sont âgés et des difficultés de recrutement sont observées.
Commerce et services	Ces domaines en croissance présentent de bonnes opportunités d'intégration de notre clientèle sur le marché du travail. Ils représentent aussi une bonne occasion de réintégrer le marché du travail pour plusieurs chômeurs. Difficultés de rétention de la main-d'oeuvre dans les petits commerces de la région. Dans les activités commerciales, **l'alimentation** et la **réparation automobile** retiennent l'attention. On observe toutefois plusieurs emplois à temps partiel et précaires et des difficultés de recrutement plus nombreuses.
Tourisme—Hébergement et restauration	L'industrie touristique a un effet d'entraînement dans les secteurs du commerce et des loisirs de plusieurs communautés. Cette industrie présente de bonnes opportunités d'intégration de notre clientèle sur le marché du travail. Une importante demande de **main-d'oeuvre saisonnière** la caractérise. **Projet d'arrimage du CRPMT et du comité sectoriel de main-d'oeuvre *Tourisme*.**
Transport	D'une part, les entreprises de transport recherchent constamment des **conducteurs de camions** et d'autre part le transport forestier n'est pas à l'abri de la situation dans l'industrie forestière.
Santé et assistance sociale	Emploi-Québec collabore avec les instances régionales au plan d'action national visant à réduire la **problématique de relève et de formation** du personnel en santé. Entre autres, elle réfère des personnes sur les programmes d'assistance aux bénéficiaires et d'assistance familiale aux personnes à domicile en vertu de l'entente nationale en santé et services sociaux.
Tourbe, Secteur maritime et Biotechnologies marines	Ces domaines sont ciblés comme **créneaux d'excellence** reconnus au Bas-Saint-Laurent dans le cadre du projet ACCORD. La région est dotée de *Centres spécialisés* dans le domaine maritime et celui des biotechnologies marines.
Culture et Immigration	Emploi-Québec collabore aux **ententes spécifiques** régionales de la CRE.

Les comités sectoriels de main-d'oeuvre et le Conseil régional des partenaires du marché du travail

En 2007-2008, le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent a ciblé des actions à réaliser en région en lien avec les Plans d'action de quatre comités sectoriels de main-d'œuvre. En 2008-2009, le Conseil poursuivra cette démarche dont les objectifs se résument comme suit :

- Établir le contact avec les comités sectoriels de main-d'oeuvre priorisés par le CRPMT;
- Définir les modalités opérationnelles avec ces contacts, centrées sur une ou des actions particulières afin de s'assurer de leur collaboration à cet égard;
- Arrimer les plans d'action des comités sectoriels de main-d'oeuvre avec les démarches en cours dans les différents domaines d'activité où l'on retrouve des problématiques sectorielles et de main-d'oeuvre.

Le porteur de dossier sera le **Comité exécutif du CRPMT.**

Éléments des plans d'action des comités sectoriels qui retiennent l'attention du CRPMT

Aménagement forestier	- *Mettre en place un système informatisé de gestion prévisionnelle de l'ensemble de la main-d'œuvre forestière au Québec et analyser les mouvements de main-d'œuvre.* - *Identifier les besoins de formation sur mesure des travailleurs forestiers.* - *Mettre en place les actions nécessaires pour répondre à ces besoins de formation.* Le CRPMT souligne la nécessité de faire du renforcement sur les institutions existantes pour la valorisation des professions et l'attraction aux possibilités de formation.
Transformation du bois	- *Favoriser l'apprentissage dans les métiers de la transformation du bois.* Le CRPMT insiste sur l'apprentissage et la valorisation de la formation dans les métiers ciblés en se concertant avec les institutions de formation locales et régionales. La région collaborera à la recherche du comité sectoriel, recherche qui vise à établir un diagnostic de la situation du secteur de la transformation.
Transformation alimentaire	Déjà plusieurs démarches semblables à celles du plan du comité sectoriel ont été réalisées en région. Le CRPMT souhaite une valeur ajoutée à ces actions régionales axées sur la valorisation et l'attraction pour contrer le recrutement difficile des travailleurs et le renforcement de la formation en entreprise. La région participera au projet d'expérimentation du comité sectoriel relativement à l'embauche de main-d'oeuvre immigrante dans ce domaine d'activité.
Tourisme	- *Maintenir les liens avec les deux régions touristiques concernées, notamment via les associations touristiques régionales (ATR) et le réseau d'Emploi-Québec.* L'ATR Bas-Saint-Laurent en est au bilan de ses activités reliées à sa planification 2004-2007. La suite des démarches sera initiée à partir de ce bilan. Le développement des ressources humaines et la saisonnalité de l'emploi seront au cœur des actions retenues.

Qualification règlementée. Une nouvelle offre de service sera déployée dans le cadre de la qualification règlementée. Celle-ci impliquera que les apprentis, les compagnons et les entreprises soient accompagnés tout au long de cette démarche.
Reconnaissance des compétences. Un nouveau volet sera mis en place par la Commission des partenaires du marché du travail, à savoir la reconnaissance des compétences professionnelles.

La région devra s'approprier la démarche et voir au déploiement de ces volets du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences.*

Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Dans l'exercice de planification locale, les CLE envisagent de déployer une nouvelle offre de service en qualification volontaire, en lien avec les Comités sectoriels de main-d'œuvre et les responsabilités accordées à la Commission des partenaires du marché du travail. Pour ce faire, les CLE réaliseront un exercice de priorisation à partir de la liste des métiers du PAMT et exploreront le potentiel des entreprises de leur territoire pour mettre en œuvre des programmes d'apprentissage en milieu de travail en lien avec la structure d'emploi de leur MRC.

Liste des métiers du PAMT en lien avec la structure d'emploi de la région :

- Abattage manuel en forêt - Affûtage - Aménagement paysager - Assemblage de charpentes métalliques - Assemblage de portes et fenêtres - Boucherie de détail et industrielle - Boulangerie - Classage de bois - Coiffure - Contrôle de qualité en transformation de produits aquatiques - Cuisine d'établissement - Ébéniste - Laminage de produits en matériaux composites - Libraire - Machiniste (commande numérique) - Mécanicien industriel et de chantier	- Opérateur en scierie - Nettoyage industriel - Opérateur d'équipements et de procédés complémentaires en imprimerie - Outilleur - Pâtisserie - Poissonnier - Peintre finisseur de bois - Pressier sur presse sérigraphique offset et offset quatre couleurs - Réparateur de moteurs et matériel électriques, bobinage - Soudure et soudage-montage - Sylviculture - Travail agricole - Technicien en service de télécommunication câblée

Les résultats de cette exploration seront tributaires de la capacité du CLE de réaliser un certain nombre de programmes. L'ensemble des planifications apparaîtra dans les Plans d'action locaux des CLE et constituera la planification régionale du Bas-Saint-Laurent en matière de PAMT.

LES ORIENTATIONS ET CHAMPS D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC

1) Services d'emploi aux individus
Orientation : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi

Champ d'intervention 1
Les services universels

Champ d'intervention 2
Les services aux prestataires et aux personnes licenciées

Champ d'intervention 3
Les services d'employabilité

2) Services d'emploi aux entreprises
Orientation : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises

Champ d'intervention 4
La formation de la main-d'oeuvre

Champ d'intervention 5
GRH, diagnostics et formation en entreprise

3) Services de solidarité sociale
Orientation : Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Champ d'intervention 6
La gestion de l'aide financière de dernier recours

Champ d'intervention 7
L'accompagnement des prestataires de l'aide financière de dernier recours

Champ d'intervention 8
La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

4) Gestion des services d'Emploi-Québec
Orientation : Améliorer et moderniser la prestation de services au citoyen

La gestion et le continuum de services à l'interne

La mobilisation des partenaires

1) LES SERVICES D'EMPLOI AUX INDIVIDUS

ORIENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC 2008-2009 :

FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS

1re Champ d'intervention
LES SERVICES D'EMPLOI UNIVERSELS

Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants

Mise en situation

Combattre le chômage frictionnel par une meilleure circulation de l'information pour rapprocher les chercheurs d'emploi des postes vacants.
- Des entreprises en recrutement : **1 335 employeurs** ont signalé, en 2006-2007, **8 157 vacances** sur Placement en ligne.
- Des chercheurs **d'emploi** : **2 921 personnes ont postulé sur 5 171 offres d'emploi dans** Placement en ligne.
- Des postes **comblés :** 50,1 % des vacances signalées au Bas-Saint-Laurent contre 36,7 % dans la province.

On constate un déséquilibre entre le niveau de compétences recherchées élémentaires et intermédiaires et les chercheurs d'emploi plus scolarisés.
On constate également que les personnes moins scolarisées et les petites entreprises sont moins bien outillées pour utiliser les services en ligne.
- **Perspectives professionnelles 2006-2010** : 4 300 nouveaux emplois, 13 100 départs à la retraite (Source: RRQ).

Stratégies retenues en 2008-2009

1.1 Réévaluer le fonctionnement et l'utilisation de la **salle multiservice**, en renforcer le contenu et l'animation.

1.2 **Cibler des groupes de chercheurs d'emploi et d'entreprises** pour favoriser l'utilisation maximale du Placement en ligne.

1.3 **Favoriser** l'utilisation d'IMT en ligne auprès des **entreprises** pour les **supporter dans la sélection et le recrutement du personnel.**

Quelques pistes d'action

- Mettre en place un comité régional pour définir les orientations permettant de consolider l'utilisation de la salle multiservice.
- Revoir les outils, documents et modes de fonctionnement nécessaires à l'animation de la salle multiservice.
- Développer, dans les CLE, une approche proactive pour habiliter davantage les personnes à utiliser les produits de la salle multiservice, notamment les outils en ligne.

- Établir un plan de promotion local visant à faire davantage connaître le Placement en ligne dans le but d'accroître son utilisation par les entreprises et les individus (salons de l'emploi, publicité, forum Ressources externes, sessions de groupe, etc.).
- Favoriser l'inscription de postes demandant une scolarité plus élevée pour répondre aux caractéristiques des chercheurs d'emploi inscrits au Placement en ligne.
- Favoriser l'inscription de chercheurs d'emploi moins scolarisés pour répondre aux caractéristiques des postes inscrits au Placement en ligne.

- Informer et former les entreprises sur l'utilisation du Placement en ligne et les produits d'IMT en ligne, notamment nos outils GRH.
- Relancer les entreprises qui placent des offres d'emploi dans les journaux pour les inciter à utiliser le Placement en ligne.
- Négocier, avec les institutions de formation, la mise en place d'hyperliens sur leur site internet pour accroître l'utilisation du Placement et de l'IMT en ligne.

2e Champ d'intervention

LES SERVICES D'EMPLOI AUX PRESTATAIRES ET AUX PERSONNES LICENCIÉES

Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestations, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Mise en situation

- **Prestataires d'assurance-emploi : 15 437 personnes** en moyenne ont reçu des ***prestations*** entre octobre 2006 et septembre 2007. La moitié sont des travailleurs saisonniers. Plusieurs pourraient bénéficier d'assistance à la recherche d'emploi (à temps partiel, occasionnel, sur appel, etc.)
- **Prestataires de l'aide financière de dernier recours** : En juin 2007, 10 855 adultes recevaient des prestations, dont **2 959 (27,3 %) n'avaient pas de contraintes à l'emploi**. Ce taux varie de 21 % à 32 % selon la MRC.

Stratégies retenues en 2008-2009

2.1 Poursuivre le **repérage des personnes** qui risquent une prolongation inutile de la durée de leurs prestations.

2.2 Maintenir une **veille** auprès des entreprises en difficulté ou à statut précaire afin d'intervenir rapidement auprès des **personnes licenciées**.

2.3 Fournir une **assistance à la recherche active d'emploi** aux personnes prêtes à intégrer le marché du travail.

Quelques pistes d'action

- Poursuivre le développement du service *d'accueil, d'évaluation et de référence* pour les demandeurs de prestations et les personnes prêtes à intégrer le marché du travail.
- Poursuivre l'arrimage de ce service avec ceux des Commissions scolaires (SARCA).
- Consolider l'ensemble de nos services de repérage avec Service Canada pour les prestataires de l'assurance-emploi et l'utilisation de SIRAD pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours.
- Dispenser des sessions d'information sur le marché du travail aux personnes référées.

- Cibler davantage les groupes de travailleurs vivant des problématiques d'emploi dans les secteurs en déclin.
- Utiliser, selon les besoins, les programmes destinés aux travailleurs licenciés, dont le *Programme de soutien pour les travailleurs licenciés dans les régions ressources* et le *Programme de soutien aux travailleurs âgés de la foresterie*.
- Utiliser le *Programme de reconnaissance des acquis et des compétences* et le *Programme de reconnaissance des compétences* des comités sectoriels pour aider les travailleurs licenciés à réintégrer le marché du travail.
- Faire connaître les services offerts par les Ressources externes dans les activités des comités de reclassement à entrée continue.

- Axer davantage à l'interne nos interventions sur l'aide spécifique à la recherche d'emploi.
- Actualiser et faire évoluer les ententes de services d'aide à la recherche active d'emploi avec les Ressources externes selon l'évolution des besoins de la clientèle et les prérogatives de la démarche vers la nouvelle vision organisationnelle.

3e Champ d'intervention
LES SERVICES D'EMPLOYABILITÉ

Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui en sont éloignées et à risque d'exclusion et de pauvreté.

Mise en situation

- **Groupes démographiques ciblés :** Plusieurs personnes de ces groupes ont **un profil de faible scolarité, peu de qualifications professionnelles et/ou d'expérience de travail**. Plusieurs sont dépendantes des régimes de **soutien du revenu**.
- **Les jeunes**, notamment ceux sans diplôme d'études secondaires et qui sont souvent prestataires de l'assistance-emploi (1 678 ont entre 18 et 29 ans);
- **Les femmes**, notamment les responsables de famille monoparentale (843 sont à l'assistance-emploi);
- **Les personnes âgées de 45 ans et plus**, particulièrement celles qui perdent leur emploi;
- **Les personnes récemment immigrées,** qui reçoivent de l'aide financière de dernier recours, nonobstant leur scolarité;
- **Les personnes handicapées**;
- **Les personnes judiciarisées.**

Stratégies retenues en 2008-2009

3.1 Faire **évoluer l'offre de service et les interventions** auprès des personnes qui ont des **besoins importants** d'intégration au marché du travail.

3.2 **Renforcer l'accompagnement** des personnes pour accroître leur mobilisation et la réussite de leur intégration professionnelle.

3.3 **Porter une attention particulière à la clientèle jeune** dans l'ensemble de nos actions, conformément à l'**«Engagement jeunesse»** du gouvernement du Québec

Quelques pistes d'action

- Renforcer la responsabilité du CLE dans la gestion du parcours des personnes en démarche vers l'emploi dans le cadre de la nouvelle vision organisationnelle en devenir.
- Procéder à des ententes de service et/ou instaurer des mécanismes de collaboration axés sur l'intégration en emploi des personnes avec les partenaires (Service Canada, commissions scolaires, Ressources externes, réseau de la santé, etc.).
- Fournir une offre de service mieux intégrée et plus globale pour la clientèle en prenant en considération la durée des interventions et en favorisant une plus grande intégration entre elles.
- Assurer des services d'employabilité et d'intégration en emploi pour les personnes immigrantes (programme PRIIME) et judiciarisées.
- Mettre en place des projets motivateurs et mobilisateurs pour la clientèle, à l'interne et avec les partenaires.
- Accélérer le processus de scolarisation par le *Programme de reconnaissance des acquis et des compétences*.

- Mettre en place dans les CLE des équipes tactiques pour intervenir plus intensivement auprès des jeunes de moins de 25 ans.
- Poursuivre nos actions dans la réalisation des activités en lien avec «Alternative jeunesse», «Jeunes en action» et «Découvrir» dans le cadre de notre participation à l'«Engagement jeunesse» du gouvernement du Québec.
- Participer à la réalisation du continuum de service dans le cadre de COSMOSS, notamment par la réalisation d'une trousse virtuelle des services offerts par les partenaires en lien avec l'«Engagement jeunesse».

- Établir des attentes précises à l'interne quant à l'accompagnement des personnes dans leur parcours d'intégration en emploi.
- Renforcer, dans chacune de nos ententes conclues avec les partenaires et les Ressources externes, l'accompagnement des personnes dans la réalisation d'activités.

2) LES SERVICES D'EMPLOI AUX ENTREPRISES

ORIENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC 2008-2009 :

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAHIQUES ET COMMERCIAUX

4e Champ d'intervention
LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, partout au Québec, notamment par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences.

Mise en situation

- **Perspectives professionnelles**: Entre 2006 et 2010, 65 % des postes à combler exigeront des compétences de niveau technique ou intermédiaire. Sur le plan de la formation, plus du tiers des postes à combler demanderont une formation professionnelle ou technique.
- **Exemples de besoins en main-d'oeuvre** : ouvriers de carrières, ouvriers de production en usine (plusieurs domaines), métallurgie, foresterie, agriculture, transformation des aliments, transformation du bois, vente, technologies de l'information, éducation, santé, métiers de la construction, etc.

Stratégies retenues en 2008-2009

4.1 Identifier les **besoins en main-d'œuvre** et les **compétences professionnelles recherchées** par les employeurs.

4.2 **Prioriser le développement de formations** pour répondre aux besoins du marché du travail lorsque requis.

Quelques pistes d'action

- Analyser les besoins en main-d'oeuvre signalés dans *Placement en ligne* et dans les médias, notamment le site internet de la Conférence des élus.
- Soutenir la concertation sectorielle régionale et locale avec les partenaires afin de mettre en œuvre des stratégies d'intervention pour solutionner des problèmes particuliers en matière de main-d'oeuvre (Ex. : Table régionale et locale formation-emploi, Table immigration-emploi, etc.).

- Mettre en place une offre de formation régionale pour contrer la difficulté d'organiser localement certaines formations en maximisant l'utilisation du *registre régional des achats de formation* qui permet cette harmonisation inter CLE.
- Soutenir la formation découlant de l'implantation de nouvelles technologies dans les entreprises.
- Mettre en place un comité de réflexion pour définir les orientations régionales sur l'utilisation de la Mesure de formation pour les travailleurs en situation de sous-emploi ou de travail précaire.
- Permettre aux travailleurs saisonniers qui veulent réorienter leur carrière de bénéficier de la Mesure de formation pour aider à combler des postes disponibles dans d'autres secteurs.

- S'inscrire dans la mise en place de la *Reconnaissance des compétences* avec les comités sectoriels de main-d'œuvre.
- S'inscrire dans la mise en place de la *Reconnaissance des acquis* avec les commissions scolaires et les cégeps.

- Contribuer aux travaux de la *Table interordres*, volets 2 et 3, qui consistent à estimer les besoins en main-d'oeuvre de projets d'envergure et d'un exercice de prospective sur l'évolution des domaines professionnels.
- Contribuer également aux exercices de gestion de la mobilité de la carte des options professionnelles et techniques et des petits groupes.

5e Champ d'intervention
GRH, DIAGNOSTICS, FORMATION EN ENTREPRISES

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

Mise en situation

- Les **difficultés de recrutement** et le **vieillissement** de la population exigent une compétence accrue en matière de **gestion des ressources humaines.**
- Les modifications à **la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre** rappellent la nécessité de sensibiliser les petites et moyennes entreprises à l'importance d'investir en formation.
- **Des secteurs plus fragiles** : en plus des difficultés de l'industrie forestière et du sciage, l'appréciation de la devise canadienne affecte l'industrie touristique et les entreprises exportatrices (meuble, vêtement, papier, tourbe, produits électriques, etc.).
- **Des projets créateurs d'emplois** : agroalimentaire, 2e transformation du bois, métallurgie, technologies de l'information, construction, domaine maritime, projets éoliens.

Stratégies retenues en 2008-2009

5.1 Afficher une **approche proactive** auprès des entreprises, particulièrement dans les secteurs priorisés, par la mise en place de mécanismes de veille et d'accompagnement.

5.2 Consolider **l'offre de service** intégrée aux entreprises, plus particulièrement sur le **recrutement et la sélection du personnel**, face aux difficultés de remplacement de main-d'oeuvre de plus en plus nombreuses.

5.3 Consolider le déploiement du **Cadre de développement et de reconnaissance des compétences** de concert avec le CRPMT et mettre en œuvre le Programme d'apprentissage en milieu de travail **pour les métiers priorisés**.

Quelques pistes d'action

- Mettre en place un comité de réflexion pour définir les orientations relatives au repérage des entreprises et prioriser nos interventions vers celles-ci.
- Développer le partenariat pour assurer la constitution et la fiabilité du répertoire d'entreprises LIC, en assurer une mise à jour continue pour les chercheurs d'emploi utilisant IMT en ligne et maximiser son utilisation dans l'identification des besoins en main-d'œuvre.
- Identifier les entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement et celles qui risquent de perdre des emplois afin de leur assurer un accompagnement approprié.
- Définir un mode d'accompagnement, à l'interne et avec la contribution des *Ressources externes*, auprès des entreprises qui bénéficient de la mesure Subventions salariales, *volet insertion en emploi*, pour assurer l'insertion durable des participants dans un emploi.

- Mettre à la disposition des petites entreprises des outils adaptés de support en GRH, en particulier les outils de recrutement et de sélection du personnel disponibles dans la section services aux entreprises d'*IMT en ligne* et ceux de certains comités sectoriels.
- Poursuivre la sensibilisation des entreprises pour l'embauche et le maintien en emploi de travailleurs de 45 ans et plus et, conséquemment, leur assurer une aide-conseil dans l'organisation du travail.
- Participer à des activités de recrutement de main-d'œuvre immigrante, qualifiée et spécialisée en collaboration avec les partenaires.
- Mettre en place et faire la promotion de stages d'observation et d'exploration via le programme *Découvrir*.
- Réaliser un colloque régional en GRH à l'intention des entreprises.

- Mettre en place et déployer la nouvelle offre de service en qualification professionnelle réglementée, en collaboration avec les CLE.
- Réaliser localement et régionalement, un exercice de priorisation des métiers du Programme d'apprentissage en milieu de travail.
- Consolider, avec le concours du Conseil régional des partenaires du marché du travail, les activités en lien avec les comités sectoriels de main-d'oeuvre avec lesquels des démarches ont été entreprises en 2007-2008.

3) LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

ORIENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC 2008-2009 :

POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

6e Champ d'intervention
LA GESTION DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité.

Mise en situation

- Les CLE ont reçu et **traité, en 2006-2007, 3 167 nouvelles demandes** d'aide financière de dernier recours.
- **17,2 % des familles** du Bas-Saint-Laurent, soit **9 529 ménages**, sont prestataires de l'aide financière de dernier recours.
- Leur nombre est en régression de **1,7 %, sauf dans La Matapédia et le Témiscouata.**
- La **majorité des ménages** (7 352) sont constitués de **personnes seules**, 885 sont des couples avec enfant, 441 sont des couples sans enfants et **843 familles monoparentales** complètent le tableau.
- Les sommes versées à titre de prestations ont représenté des **déboursés de 80, 8 M$** au Bas-Saint-Laurent.

Stratégies retenues en 2008-2009 :

6.1 **Administrer** l'aide financière de dernier recours avec **rigueur, équité et efficience**.

6.2 Assurer la réalisation des **programmes d'assurance-qualité** en vue d'une gestion améliorée de la performance organisationnelle régionale.

Quelques pistes d'action

- Assurer un suivi de l'appropriation du nouvel outil SIRAD qui permet le repérage des clientèles pour lesquelles il est souhaitable d'intervenir en matière de gestion de l'aide financière.
- Gérer avec rigueur les sommes versées à l'attribution initiale afin que chaque personne reçoive le montant exact auquel elle a droit.
- Documenter les écarts dans les taux d'acceptation de l'attribution initiale afin de rendre de meilleures décisions.
- Implanter la nouvelle approche du traitement administratif de l'attribution initiale pour alléger le processus et investir ailleurs les économies ainsi générées.

- Poursuivre la démarche régionale d'assurance-qualité.
- Mettre en place les recommandations découlant des suivis régionaux afin d'améliorer la qualité et la conformité des dossiers.

- Poursuivre l'expérience du projet pilote «chaussures orthopédiques».
- Poursuivre la démarche pour réaliser un projet pilote en toxicomanie.

7e Champ d'intervention

L'ACCOMPAGNEMENT DES PRESTATAIRES DE L'AIDE DE DERNIER RECOURS

Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours.

Mise en situation

- **Prestataires de l'aide financière de dernier recours** ayant des **contraintes sévères** à l'emploi : **4 973 personnes**, soit 45,8 % **des 10 855 prestataires**.
- **76 % de l'ensemble des adultes à l'aide financière** de dernier recours sont prestataires **depuis plus de 2 ans**, ce qui exacerbe le risque d'exclusion sociale et rend l'insertion au marché du travail plus ardue.
- La clientèle de l'aide financière de dernier recours requiert un support pour des **besoins de plus en plus importants**.

Stratégies retenues en 2008-2009

7.1 Consolider **l'offre de service et les interventions** auprès des personnes dont les besoins sont orientés vers l'aide à la personne et à son **insertion sociale**.

7.2 Renforcer **l'accompagnement** des personnes pour accroître leur mobilisation et la réussite de leur intégration sociale.

Quelques pistes d'action

- Poursuivre nos actions et favoriser toute nouvelle avenue visant l'insertion sociale des prestataires en utilisant le *Programme d'aide et d'accompagnement social* (Devenir, Interagir et Réussir), en collaboration avec les organismes du milieu.
- Mettre en place, avec les équipes à l'interne et avec les partenaires, des projets motivateurs et mobilisateurs pour la clientèle éloignée du marché du travail.

- Outiller davantage les CLE et les organismes du milieu au niveau de l'accompagnement des clientèles.
- Bonifier et développer des ententes de collaboration relatives à l'intégration sociale avec des organismes du milieu (réseau de la santé, établissements d'enseignement, intervenants externes et autres partenaires).

8e Champ d'intervention
LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.

Mise en situation

- **21 % des revenus des familles** proviennent de **transferts gouvernementaux** au Bas-Saint-Laurent contre 13 % au Québec.
- **12 % des familles** sont considérées à **faible revenu**; cette proportion passe de 14 à 16 % dans les MRC de La Mitis, La Matapédia, Témiscouata et Matane.
- Une **cinquantaine de municipalités** dévitalisées sur les 116 que compte la région sont en voie de perdre leur dynamisme social, culturel et économique.

Stratégies retenues en 2008-2009

8.1 Contribuer à l'émergence de **stratégies locales de lutte contre la pauvreté** et l'exclusion sociale, dans l'esprit de **l'approche territoriale intégrée**.

8.2 Soutenir les **municipalités dévitalisées** dans des projets à caractère économique et social dans un objectif de lutte à la pauvreté.

Quelques pistes d'action

- Miser sur l'accord de coopération établie dans le cadre de COSMOSS afin de lutter contre la pauvreté et assurer une continuité de services auprès des plus démunis.

- Poursuivre notre contribution dans des projets de nature locale et régionale visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale en partenariat avec le milieu.
- Susciter l'émergence de projets ou de stratégies locales avec les partenaires et les organismes voués à la lutte à la pauvreté.

- Cibler, dans les MRC concernées, les municipalités en voie de perdre leur dynamisme social, culturel et économique.
- Informer les instances municipales de la situation à partir des informations opérationnelles et socio-économiques.
- Appuyer la concertation locale par différents moyens à notre disposition comme les *Tables ad hoc*.
- Moduler le coffre à outils d'Emploi-Québec afin d'ajuster l'aide aux besoins du milieu.

4) LA GESTION DES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

ORIENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC 2008-2009 :

AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

LA GESTION ET LE CONTINUUM DE SERVICES À L'INTERNE

Moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale.

Mise en situation

- **Emploi-Québec** assume dorénavant la gestion des services publics d'emploi et de solidarité sociale. Le contexte de changement marque la transition vers une nouvelle prestation de services aux citoyens, **la vision du «CLE de l'an 2010»**.
- Cette nouvelle vision organisationnelle va amener l'organisation à consolider ses services *d'Accueil, d'évaluation et de référence* et à **réorienter l'organisation de sa prestation de services aux citoyens.**
- Un exercice de **gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre** est en cours pour venir appuyer ces changements.

Stratégies retenues en 2008-2009

9.1 Faire **évoluer l'organisation du travail vers la nouvelle vision organisationnelle**, notamment par la gestion du changement, la mobilisation et la formation du personnel.

9.2 Assurer une **meilleure articulation des interventions** en matière d'emploi et de solidarité sociale.

Quelques pistes d'action

- Élaborer un plan d'implantation de la nouvelle vision organisationnelle.
- Impliquer les gestionnaires dans la prise de décision et mettre en place les comités de travail requis pour s'approprier les changements et les intégrer à la réalité régionale.
- Établir les bases d'un plan de gestion prévisionnelle du personnel.
- Assurer une répartition équitable des ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles dans les CLE.
- Poursuivre l'implantation de la gestion administrative à distance des dossiers des personnes avec des contraintes sévères à l'emploi en deux pôles, Rimouski et Rivière-du-Loup, tout en gardant accessibles à la clientèle les services de proximité dans les CLE concernés.

- Consolider le service d'Accueil, d'évaluation et de référence pour en faire la pierre d'assise de la nouvelle vision organisationnelle et du continuum de services.
- Renforcer la responsabilité des CLE dans la gestion du parcours des personnes en démarche vers l'emploi dans le cadre de la nouvelle vision organisationnelle en devenir.

- Poursuivre, dans les CLE, la mise en place de la concertation requise entre les services de solidarité sociale et les services d'emploi.
- Mettre en place des «équipes tactiques» dédiées à la mise en mouvement des jeunes.

LA MOBILISATION DES PARTENAIRES

Renforcer la mobilisation des partenaires autour d'objectifs communs axés sur l'intégration sociale et l'intégration au marché du travail.

Mise en situation

- Au niveau ministériel, **des ententes, des plans d'action, des stratégies** interpellent Emploi-Québec dans la mise en œuvre de son offre de service.
- Au niveau **régional**, des enjeux et des défis sont partagés par les acteurs du développement régional (CRE, CAR, Table interordres) qui modulent les interventions d'Emploi-Québec.
- Bon an, mal an, quelque **2000 entreprises et organismes** ont une relation d'affaires avec les CLE pour des services d'emploi et de solidarité sociale :
  - Ressources externes;
  - Entreprises dans différents secteurs d'activité;
  - Comités ou tables de concertation;
  - Partenariats avec les services de santé, de services sociaux et communautaires;
  - Organismes du milieu, CLD, SADC, établissements d'enseignement, etc.

La mise en place de la stratégie **gouvernementale «Pacte pour l'emploi»** va moduler le cadre d'intervention d'Emploi-Québec et nécessiter un renforcement du partenariat.

Stratégies retenues en 2008-2009

10.1 Consolider la **concertation** et faire évoluer les **ententes partenariales** pour supporter la nouvelle approche de **continuum de services** et la mise en place du **«Pacte pour l'emploi»**.

10.2 Assurer un **continuum de services** entre Emploi-Québec et ses partenaires dans une approche d'intervention intégrée pour **accroître l'efficacité des services**.

Quelques pistes d'action

- Faire comprendre la mission d'Emploi-Québec et, arrimer celle-ci à la mission des partenaires économiques et éducationnels du Bas-Saint-Laurent, tels la CRE, le MDEIE, le MELS, la CAR, le MAMER.
- Participer, dans le cadre de la mission d'Emploi-Québec, à la mise en œuvre de certaines ententes dont celles sur la forêt, l'agroalimentaire, la culture, l'immigration, les biotechnologies marines, l'égalité homme-femme, le retour des jeunes en région, économie sociale et tourisme (fonds développement régional).
- Participer aux travaux de la Table interordres qui implique tous les niveaux d'enseignement.

- Poursuivre le développement de l'approche de continuum de services COSMOSS (alliances entre partenaires) autant par la contribution à **l'Engagement Jeunesse** que dans l'Approche territoriale intégrée.
- Mettre en place une démarche régionale entre Emploi-Québec et l'Agence régionale de santé et de services sociaux visant l'intégration sociale et au travail des personnes vivant avec des problèmes de santé mentale.
- Réévaluer l'ensemble des ententes de services avec les Ressources externes afin de redéfinir la complémentarité des services entre elles et les CLE dans le respect des orientations de la nouvelle vision organisationnelle.
- Favoriser l'harmonisation entre nos services d'accueil, d'évaluation et de référence avec ceux des commissions scolaires (SARCA) en concertation avec les Ressources externes.
- Accentuer le partenariat avec les commissions scolaires pour enrichir le continuum de services particulièrement sur l'accompagnement de la clientèle en formation.
- Établir les collaborations requises pour la réalisation des activités pour la mise en place des «équipes tactiques» visant la mise en mouvement des jeunes vers l'intégration en emploi.

LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES

LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Malgré qu'il était de 22,7 M$ en début d'exercice, le budget du Fonds de développement du marché du travail alloué au Bas-Saint-Laurent a été porté à 24,3 M$ en 2006-2007. En 2007-2008, ce budget était de **22,4 M$ en début d'année** alors qu'en janvier dernier nous avions des **engagements** pour l'année en cours d'environ **24,4 M$**.

Dans les faits, bon an, mal an, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent investit annuellement, de **1 M$ à 2 M$ de plus que le budget initial** qui lui est accordé pour le développement de la main-d'œuvre de la région en raison de besoins additionnels et de projets structurants qui s'ajoutent en cours d'année. À elles seules, les mesures spéciales pour aider les travailleurs de **l'industrie forestière** représentent près de 1,1 M$. Pour l'exercice financier 2008-2009, l'enveloppe budgétaire globale octroyée à la région n'est à ce jour pas connue.

Les orientations de la Commission des partenaires du marché du travail et la nouvelle vision organisationnelle d'Emploi-Québec demandent que les interventions de nos services aux entreprises soient renforcées afin d'appuyer la productivité des entreprises et les efforts pour combler les pénuries de main-d'œuvre. Nous proposons donc, pour la prochaine année, un **rééquilibrage entre la proportion des variables individus (réduite) et des variables entreprises (rehaussée)** du modèle de répartition du FDMT, modèle qui prend en compte la situation de l'emploi, du chômage et des clientèles des MRC. Ainsi, l'équation «*Part du budget du CLE x (80 % variables individus) + (20 % variables entreprises)*» reflète mieux la réalité et les attentes de l'organisation.

Le tableau qui suit donne le résultat de l'exercice de **répartition budgétaire entre les CLE** de la région pour l'année 2008-2009. À noter que cette répartition ne prend pas en compte les sommes réservées aux services régionalisés.

Répartition budgétaire 2008-2009

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL
(%)	9,65	11,91	14,54	5,24	22,75	10,85	13,33	11,74	100
Base	1 911 823 $	2 358 866 $	2 878 915 $	1 038 289 $	4 505 111 $	2 148 094 $	2 640 703 $	2 324 498 $	19 806 300 $

LES RESSOURCES HUMAINES

Le niveau des effectifs d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a évolué au rythme des impératifs du budget de fonctionnement mis à sa disposition. À cet effet, le remplacement des personnes prenant leur retraite n'est plus assuré à 100 %. Pour 2008-2009, bien que les budgets de fonctionnement ne soient pas encore connus, nous n'aurons pas à subir une ponction aussi importante que lors des derniers exercices. Il faut tout de même s'attendre à ce que nous ne soyions pas en mesure de maintenir le même niveau de ressources qu'en 2007-2008. Par surcroît, nous aurons à assumer les coûts de système (augmentations salariales) pour la prochaine année.

Les effectifs d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent			
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
De base	162,6	147,3	144,5
Projets spéciaux	17,6	21,2	16,6
Total	180,2	168,5	161,1

La gestion des ressources humaines constitue un défi de taille que devra gérer efficacement la région au cours des prochaines années. Ainsi, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, encouragée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail s'est dotée d'une **démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre**.

Dans les prochaines années, à cause de l'augmentation de la moyenne d'âge des effectifs, Emploi-Québec sera confrontée à un **accroissement significatif des départs à la retraite**.

Le défi consiste à assurer une gestion active du remplacement des départs afin de maintenir un niveau de service et de qualité auprès de la clientèle. Conséquemment, la Direction régionale a amorcé l'identification des **postes stratégiques** à remplacer afin de guider la dotation des postes tout en tenant compte de l'environnement propre à la fonction publique. Pour assurer une continuité sans rupture de services, une démarche sera initiée pour identifier la relève et établir un cadre d'appropriation des compétences et des connaissances.

Au-delà du remplacement des ressources humaines, il faudra porter une attention particulière au **personnel en place** qui continue à assurer la prestation de services dans un contexte de raréfaction de ressources. Il faudra mettre en place un processus efficace de gestion du changement, informer clairement le personnel sur les orientations de l'organisation et porter une attention sur la reconnaissance du travail accompli dans la démarche nécessaire à la mise en place de la nouvelle vision organisationnelle des CLE.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail croit en la vision, supporte les stratégies qu'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent entend mettre de l'avant et constate que le personnel s'est toujours investi activement pour desservir sa clientèle et rencontrer les attentes nationales. Toutefois, le Conseil régional des partenaires du marché du travail réitère sa préoccupation à l'égard de la réduction constante des effectifs et considère que, dorénavant, l'impact d'une telle situation pourrait handicaper la qualité et la quantité des services offerts par les CLE

.

LES INDICATEURS DE GESTION ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

En 2006-2007, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a desservi quelque 7 957 nouveaux participants. À la lumière des résultats connus pour 2007-2008, nous devrions avoir desservi **un peu plus de 8 200 nouvelles personnes** au cours de cet exercice.

À chaque année, Emploi-Québec suggère aux régions des cibles de résultats. À la lumière des exercices passés, dont celui en cours, et du potentiel théorique de notre organisation, nous élaborons ensuite une contre-proposition la plus réaliste possible que nous soumettons aux instances d'Emploi-Québec. Bien entendu, celle-ci est documentée par non seulement l'historique de nos réalisations mais aussi par la présentation de la situation socio-économique et de l'évolution du profil des clientèles. **Pour l'exercice 2008-2009**, à l'exception de la cible *«Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'aide financière de dernier recours»*, toutes les cibles de résultats proposées par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent ont été acceptées.

Indicateurs et cibles de résultats mesurant l'accessibilité aux services d'emploi	**Cibles 2008-2009**
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 300
3. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 203
6. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %
7. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'aide financière de dernier recours	2 300
10. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	130
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4 800
16. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	287
17. Nombre de nouvelles ententes de qualification	160
Indicateurs et cibles de résultats mesurant l'efficacité des interventions des services d'emploi	
4. Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	48,5 %
5. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 342
8. Taux d'emploi des participants des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	41,2 %
9. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	909
11. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	41,0 %
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	2 898 M$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5 826 M$
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 500
Indicateurs et cibles de résultats des services de solidarité sociale	
1. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	1 384
4. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
5. Ratio de plaintes par 1 000 ménages	1,85
6. Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21,0 %

Dans l'atteinte de ses cibles, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent compte sur **les Ressources externes en employabilité** qui contribuent pour **le cinquième de la cible** des *nouveaux participants* et celle du *retour en emploi* de ces participants. Cette contribution s'inscrit dans le cadre de l'approche de complémentarité entre Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent et ses Ressources externes afin de procurer des services spécialisés à la clientèle. Dans les prochaines années, cette contribution évoluera selon les besoins requis par la nouvelle vision organisationnelle d'Emploi-Québec.

Advenant une réduction des ressources humaines et financières, ces cibles seraient à revoir à la baisse.

CONCLUSION

Le PAR 2008-2009 est le premier plan d'action qui **intègre la gestion des services d'emploi et des services de solidarité sociale**. Jumelé à un meilleur arrimage avec les actions de nos partenaires, la gestion unifiée devrait permettre d'intégrer de façon plus marquée les interventions à caractère social et celles à caractère professionnel, dans un objectif clair d'intégration ou de réintégration au travail. La mise en œuvre d'une **nouvelle vision organisationnelle** d'Emploi-Québec fait partie de cet exercice de planification et nécessitera un ajustement de l'offre de service des CLE et un partenariat renouvelé.

Pour favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, le PAR mise en premier lieu sur une **utilisation maximale de la salle multiservice et des services en ligne** par les chercheurs d'emploi et les finissants du milieu scolaire. Il mise également sur l'utilisation du **Placement en ligne et des produits d'IMT en ligne, notamment les outils GRH, pour supporter les entreprises** dans la sélection et le recrutement de leur personnel.

En deuxième lieu, le PAR propose une **assistance à la recherche d'emploi** pour l'intégration rapide en emploi des demandeurs de prestations, des travailleurs licenciés et des personnes en réorientation de carrière qui, sans aide, risqueraient de voir leur période de chômage se prolonger.

Troisièmement, pour soutenir les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, le PAR 2008-2009 met l'accent sur la mise en place **d'un continuum de services orientés vers l'emploi** et sur une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale. Pour maximiser les résultats des interventions d'Emploi-Québec, le PAR insiste sur **l'accompagnement des personnes aidées** au moyen de mesures d'amélioration de l'employabilité ou d'intégration sociale.

Finalement, face aux défis de l'amélioration de la productivité et aux difficultés de recrutement de main-d'oeuvre de plus en plus nombreuses, Emploi-Québec, préconise **un accompagnement plus soutenu des entreprises dans la réponse à leurs besoins** en GRH, en développement des compétences professionnelles et dans les activités de maintien et de création d'emplois.

Dans la mise en œuvre de ses mesures et services, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent compte sur une **approche de partenariat** afin de créer un contexte de concertation favorable et de maximiser les retombées de ses interventions. La mise en place d'une nouvelle **vision organisationnelle**, notre participation à l'**«Engagement jeunesse»** du gouvernement du Québec, notre approche territoriale **de lutte contre la pauvreté** et le soutien aux **municipalités dévitalisées** de même que la mise en place de la stratégie **gouvernementale «Pacte pour l'emploi»** moduleront le cadre d'intervention d'Emploi-Québec et nécessiteront un renforcement du partenariat.